PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

THIRTY-FIFTH ANNUAL REPORT

2001-2002

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2002
Cat. No. SR1-2002
ISBN 0-662-66593-7
This publication is also available on the Board's Web site at:
http://www.pssrb-crtfp.gc.ca

103-01298/

CHAIRPERSON

Y. Tarte

VICE-CHAIRPERSON

J.W. Potter

DEPUTY CHAIRPERSONS

M.-M. Galipeau

G. Giguère

E. Henry

BOARD MEMBERS

J.C. Cloutier

L.-P. Guindon

D. Quigley

J.-P. Tessier

The Honourable Stéphane Dion, P.C., M.P.
President of the Queen's Privy Council for Canada
and Minister of Intergovernmental Affairs
House of Commons
OTTAWA

Dear Mr. Minister,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 114 of the *Public Service Staff Relations Act*, the Thirty-fifth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board, covering the period from 1 April 2001 to 31 March 2002, for submission to Parliament.

Yours sincerely,

Yvon Tarte
Chairperson

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

2001 - 2002

Chairperson:	Yvon Tarte
Vice-Chairperson:	J. W. Potter
Deputy Chairpersons:	M.-M. Galipeau, G. Giguère E. Henry
Full-Time Members:	J. C. Cloutier, L.-P. Guindon, D. Quigley, J.-P. Tessier
Part-Time Members:	A. E. Bertrand, F. Chad Smith, S. Kelleher, Q.C., C. Taylor, Q.C.

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

Secretary of the Board and General Counsel:	J. E. McCormick
Director, Dispute Resolution Services:	G. Baron
Assistant Secretary, Operations:	G. Brisson
Assistant Secretary, Corporate Services:	D. Benoit

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary:	Dan Butler

TABLE OF CONTENTS

PAGE

A INTRODUCTION 1

The Year in Brief 1
Organization and Functions of the Board 1

B PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION 3

Revocation of Certification 3
Safety or Security Designations under Section 78 of the Act 3
Applications for Extension of Time 4
Determination of Membership in Bargaining Unit 4
Application for Certification 6
References under Section 99 of the Act 7
Successor Rights 8
Complaints under Section 23 of the Act 9

C ADJUDICATION PROCEEDINGS 11

Expedited Adjudication 13

D DISPUTE RESOLUTION 15

Conciliation 15
Conciliation Boards 15
Arbitration Boards 16
Reviews 16
Mediation 17
Training 17
Inquiries 17

PAGE

E BOARD DECISIONS OF INTEREST 19

F ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST 27

G TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS 35

Process of Referral of a Dispute to Conciliation 35
Process of Referral of a Dispute to Arbitration 36
Issues within the Jurisdiction of the Arbitration Board 38
Issues Not within the Jurisdiction of the Arbitration Board 38

H COURT DECISIONS OF INTEREST 41

I PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE 45

Proceedings under Section 129 45
Proceedings under Section 133 45

APPENDIX (TABLES) 47

A

INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 The Board processed 1,149 cases during the year under review. Proceedings before the Board include applications for certification, revocation of certification, complaints of unfair labour practices, the identification of positions whose duties are of a managerial or confidential nature, the designation of positions whose duties are required to be performed in the interest of the safety or the security of the public, and complaints and references of safety officers' decisions under the safety and health provisions of Part II of the Canada Labour Code. By far the heaviest volume of cases consists of grievances referred to adjudication concerning the interpretation or application of provisions of collective agreements or major disciplinary action and termination of employment. The Board also provides mediation and conciliation services when requested to do so by parties unable to resolve their disputes. Many such cases are settled without resort to formal proceedings before the Board.

A-2 Yvon Tarte was re-appointed as Chairperson. J. W. Potter, Deputy Chairperson, was appointed as Vice-Chairperson to replace P. Chodos, who retired in March 2001. M.-M. Galipeau and E. Henry were re-appointed as Deputy Chairpersons and G. Giguère, Board Member, was appointed as Deputy Chairperson. D. Quigley was appointed as Board member.

ORGANIZATION AND FUNCTIONS OF THE BOARD

A-3 The Public Service Staff Relations Board (the Board) is a quasi-judicial statutory tribunal responsible for the administration

of the systems of collective bargaining and grievance adjudication established under the *Public Service Staff Relations Act* (the Act) and the *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*. The Board is also responsible for the administration of the *Yukon Public Service Staff Relations Act* and Part 10 of the *Yukon Education Act*. In addition, it is responsible for the administration of certain provisions of Part II of the Canada Labour Code concerning the occupational safety and health of employees in the Public Service. The combined functions of the Chairperson and the Board in specific areas under the Act are analogous to those performed by Ministers of Labour in private sector jurisdictions. Pursuant to the Act, the Board consists of a Chairperson, Vice-Chairperson, not less than three Deputy Chairpersons and such other full-time members and part-time members as the Governor in Council considers necessary. The Board reports to Parliament through a designated minister, the President of the Privy Council. (It should be noted that the Board reports to Parliament separately with respect to proceedings under the parliamentary legislation.)

A-4 The Board provides premises and administrative support services to the National Joint Council, which is composed of representatives of the employers and bargaining agents. The Council serves as a consultation forum and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit-by-unit bargaining.

A-5 Given the high degree of success attained during the mediation pilot project, the process of mediation has now been incorporated as a permanent step in the Board's adjudication and determination processes. Mediation is well accepted by the parties because of its "win-win" approach, as opposed to the more confrontational concept associated with formal adjudication.

B

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-1 The Board processed one application for revocation of certification, which was filed in August 2001 by the Union of Canadian Parole and Programs Officers - Syndicat Canadien des Agents de Libération Conditionnelle et de Programmes - CSN. The application sought to create a bargaining unit composed of employees classified as Welfare Programme Officers (WP) in the classification system of the employer. The proposed bargaining unit would have been separated from the Program and Administrative Services bargaining group, for which the Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent. Simultaneously, the applicant filed an application to be certified as bargaining agent for the proposed unit. The Board decided at the outset that the application for revocation of certification would be held in abeyance pending the outcome of the application for certification. On 14 December 2001, prior to the hearing of the application for certification, the applicant advised the Board that it was withdrawing both applications.

SAFETY OR SECURITY DESIGNATIONS UNDER SECTION 78 OF THE ACT

B-2 "Designated positions" are positions whose duties are deemed to be essential to the safety or security of the public and whose incumbents are therefore prohibited from participating in a strike. The Act provides that no conciliation board may be established, and hence no lawful strike may take place, until the parties have agreed, or the Board has decided, which positions in

the bargaining unit are to be designated. Any positions on which the parties disagree must be referred to a designation review panel, appointed in the same manner as a conciliation board, which will make non-binding recommendations on whether the positions have safety or security duties. Where, after considering these recommendations, the parties continue to disagree, the Board makes the final determination.

B-3 During the year under review, the Board processed 12 referrals involving safety or security designations, of which eight were carried over from the previous reporting period. One of the 12 cases resulted in the establishment of a designation review panel which issued non-binding recommendations to the parties. In four instances, an agreement was reached between the parties prior to the establishment of a designation review panel. The seven remaining cases were settled by the parties prior to the hearing date established by the panel.

APPLICATIONS FOR EXTENSION OF TIME

B-4 The Board may, on application by a party, extend the time prescribed by the regulations to refer a grievance to adjudication and or extend the time prescribed for presenting a grievance at a level in the grievance procedure. The Board processed eight applications for extension of time, including one carried over from the previous year. Of the total, one was upheld, two were dismissed and two were withdrawn prior to the hearing. Two applications are awaiting a Board decision, one following written representations by the parties and one after a hearing. The remaining application is scheduled to be heard during the next fiscal year.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNIT

B-5 Under section 34 of the Act, the Board may determine whether any employee or class of employees is or is not included in a bargaining unit. The Board dealt with six such applications during the year, of which four were carried over from the previous year.

B-6 One application carried over was filed by the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC). It alleged that Tribunal Members in positions classified at the PM-06 level in the PA bargaining unit at the Trade-Marks Opposition Board were performing duties that placed them in the Law bargaining unit. At present the Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent and the Treasury Board is the employer. The Board dismissed the application after a hearing, finding that the positions at issue are properly contained in the PA group (Board file 147-2-52).

B-7 In the second case carried over, the Public Service Alliance of Canada (PSAC) sought an order from the Board that persons performing duties as Native Language Teachers, Classroom Assistants, Education Assistants and Tutor Escorts at the Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND), pursuant to an agreement between the Six Nations Band Council and DIAND, should be included in the Education and Library Science bargaining unit. The employer requested that the application be dismissed for want of jurisdiction, since the persons in question had not been appointed under the *Public Service Employment Act*. The matter was heard and the application was granted (Board file 147-2-111).

B-8 The International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) asked the Board to determine that employees performing duties as Underwater Signatures and Ranges Technologists and included in the (EG) Technical Services bargaining unit should become part of the EL bargaining unit represented by IBEW. Both the employer, Treasury Board, and the PSAC, the present bargaining agent, opposed the application on the grounds that these employees were already properly classified. The matter was heard and the application was dismissed (Board file 147-2-112).

B-9 The IBEW, Local 2228, asked the Board to determine that certain employees performing duties as Technicians at the Privy Council Office should form part of the EL bargaining unit represented by IBEW. At present these employees are included in the (GT) Technical Services bargaining unit, for which the Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent. The applicant further sought a determination that the EL bargaining unit should

also include other Technicians employed at the Privy Council Office and included in the Computer Systems bargaining unit, for which the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) is the bargaining agent. The Treasury Board as employer and the PSAC and the PIPSC as bargaining agents opposed the application on the grounds that the positions were already classified in the proper bargaining units. After a hearing, the Board dismissed the application for the group represented by the PSAC but found that the positions reclassified in the CS group should be included in the EL group (Board file 147-2-113).

B-10 The Professional Association of Foreign Service Officers (PAFSO) asked the Board to determine that successful candidates for the Foreign Service Development Program who are required to take language training should form part of the Foreign Service group. The Treasury Board as employer opposed the application claiming that, because these individuals were not employees under the PSSRA, the Board had no jurisdiction to entertain the application. The matter was heard and the application was dismissed on the grounds that the candidates did not perform any of the duties of positions included in the Foreign Service bargaining unit until they had successfully completed their language training (Board file 147-2-114).

B-11 The Public Service Alliance of Canada (PSAC) asked the Board to determine that employees in positions as Gas Plant Safety Specialists should remain in the Engineering and Scientific Support group, for which the PSAC is the bargaining agent. The Alliance alleged that the employer, the National Energy Board, had unilaterally modified the job description, thereby moving the positions to the Professional bargaining unit, for which the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) is the bargaining agent. The matter is scheduled for mediation in the next fiscal year (Board file 147-26-115).

APPLICATION FOR CERTIFICATION

B-12 Under section 35 of the Act, an employee organization may submit an application to be certified as bargaining agent for a bargaining unit. During the year under review, there was one such application.

B-13 This application, filed in August 2001 by the Union of Canadian Parole and Programs Officers – Syndicat Canadien des Agents de Libération Conditionnelle et de Programmes – CSN, sought to create a bargaining unit composed of employees classified as Welfare Programme Officers (WP) in the classification system of the employer. The proposed bargaining unit would have been split from the Program and Administrative Services bargaining group, for which the Public Service Alliance of Canada is the certified bargaining agent. Simultaneously, the applicant filed an application for revocation of PSAC's certification on behalf of the same employees. The Board decided at the outset that the application for revocation of certification would be held in abeyance pending the outcome of the application for certification. On 14 December 2001, prior to the hearing of that application, the applicant advised the Board that it was withdrawing both applications (Board files 142-2-358 and 150-2-51).

REFERENCES UNDER SECTION 99 OF THE ACT

B-14 Section 99 of the Act provides for disputes that cannot be the subject of a grievance by an individual employee. They come about when the employer or the bargaining agent seeks to enforce an obligation alleged to arise out of a collective agreement or arbitral award. There were 14 references under section 99 of the Act filed during the year, and nine were carried over from the previous year. Prior to the hearing, one of the 23 references was withdrawn and seven cases were settled by the parties. Three cases were dismissed, one of which was referred to the Federal Court for judicial review. Four cases were heard and the references were upheld. Four cases are pending, at the request of the parties for various reasons. The remaining four cases are scheduled for hearing in the next fiscal year.

B-15 An application filed in March 2001 by the Public Service Alliance of Canada (PSAC) stated that the parties had entered into an agreement to resolve all remaining issues surrounding pay equity complaints filed before the Canadian Human Rights Commission in 1984 and 1990. These issues related to employees in the then CR, ES, ST, HS, EU and DA Groups. That agreement had been incorporated into a Consent Order issued by the CHRT.

which was filed with the Federal Court of Canada pursuant to section 57 of the *Canadian Human Rights Act*. PSAC requested the Board to order the employer to adjust accordingly all benefits, perquisites and allowances paid since 8 March 1985 (the retroactivity period set by the CHRT for the new rates of pay). The employer argued that the CHRT Consent Order was full and final and could not be altered by the Board, and that enforcement of that order lay with the Federal Court of Canada. PSAC, however, claimed that the Board had the jurisdiction to take into account new rates of pay resulting from the resolution of pay equity complaints in enforcing provisions of collective agreements. After a hearing, the Board found that it had no jurisdiction to resolve the ambiguity in the CHRT Consent Order with respect to the retroactive calculation of benefits, perquisites and allowances. The Board invited the parties to refer their dispute to the Federal Court of Canada. The reference was denied (Board file 169-2-638).

B-16 On 28 June 2001, the Professional Institute of the Public Service of Canada filed a complaint that the employer had failed to deduct and remit membership dues from the pay of Mr. J. Janveau, in violation of article 25.01 of the collective agreement between PIPSC and Treasury Board. After Mr. Janveau's substantive CS-2 position had been reclassified to the EG-04 position in April 1999, he had continued to receive his CS-2 salary. This was in accordance with the provisions of the Memorandum of Understanding (MOU) between PIPSC and the Treasury Board signed in 1982, which provides that an encumbered position retains the former group and level. The PSAC agreed that the language of the MOU supported the position of the Institute that PIPSC was the proper bargaining agent to represent Mr. Janveau. The parties jointly requested that this matter be held in abeyance pending a decision from the Federal Court of Canada in the Janveau reference to adjudication (166-2-30455) (Board file 169-2-646).

SUCCESSOR RIGHTS

B-17 Section 48.1 requires the Board to inquire into and determine issues resulting from the transfer of an employer from Part I to Part II of Schedule I. One such issue can be an application for certification by an employee organization during a

specified time period. An employer or bargaining agent may apply to the Board to determine which employee organization shall be the bargaining agent of the newly constituted bargaining unit(s). The Board is also empowered to determine whether the collective agreement or arbitral award in force at the time of transfer shall remain in force and, if so, determine its expiry date. The Board dealt with one case relating to three applications carried over from the previous fiscal year involving the Canada Customs and Revenue Agency.

B-18 When the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) became a separate employer under Part II of Schedule I in November 1999, the employer and bargaining agents (the PIPSC and the PSAC) all applied to the Board for a determination under section 48.1 of the Act. The National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW) applied to participate in the proceedings as an intervenor; however, a Board hearing determined that CAW had no standing to do so. After 57 days of hearing, the Board found that two bargaining units were appropriate for the purpose of collective bargaining. It consequently certified the PSAC as the bargaining agent for the Program and Administrative Services unit and the PIPSC as the bargaining agent for the Audit, Financial and Scientific unit (Board files 140-34-17 to 19).

COMPLAINTS UNDER SECTION 23 OF THE ACT

B-19 Section 23 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10 of the Act, or of failure by the employer to give effect to decisions of adjudicators or a provision of an arbitral award. Effective 1 June 1993, as a result of amendments to the Act, this section was broadened to require the Board to inquire into complaints about the duty of fair representation. The Board is also empowered to order remedial action.

B-20 During the year under review, the Board processed 44 such complaints, including 14 carried over from the previous year. Eight complaints were settled and 10 complaints were withdrawn prior to the hearing. Of ten cases that proceeded to a full hearing before a Board member, four were dismissed, four were upheld

and two expect a decision during the next fiscal year. Four other complaints were dismissed by the Board following written representations submitted by the parties. Five cases are being held in abeyance pending the result of mediation discussions between the parties. The remaining seven complaints are scheduled for hearing in the next fiscal year.

B-21 Decisions issued this year concerned compliance with regulations, discrimination against the employee organization, discrimination against members, and duty of fair representation.

C

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 Part IV of the *Public Service Staff Relations Act* provides a grievance procedure covering a broad range of matters and a system for the determination of "rights disputes". These are grievances arising from the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award or from the imposition of major disciplinary action and termination of employment. The Act uses the word "adjudication" to refer to the final determination of rights disputes, though most jurisdictions refer to this process as "arbitration". That term is used in the Act for the binding determination of "interest disputes", which are disputes arising in the negotiation of collective agreements. A total of 745 grievances under section 92 were referred in the year under review, in addition to 884 carried over from the previous year.

C-2 Section 91 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within a department or agency to which the Act applies. The grievance procedure is set out under the *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure, 1993* or in the collective agreement. Only when the grievor has exhausted this process may the matter be referred to adjudication under section 92, and then only if the grievance falls within the categories defined below. A reference is heard and determined by a member of the Board acting as adjudicator.

C-3 Table 6 shows grievances referred to adjudication under various sections of the Act each year since April 1995 and cumulative totals since April 1967. Two categories of grievances are referable to adjudication under section 92 of the Act. One category, defined in paragraph 92(1)(*a*), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement or an arbitral award. To refer such grievances,

employees must have the consent of their bargaining agent. There were 579 of these grievances referred in the year under review.

C-4 The other category of grievances referable under section 92 of the Act is defined in paragraphs 92(1)(*b*) and (*c*). In this category, an employee could originally refer only grievances arising out of disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty. As a result of the *Public Service Reform Act* provisions proclaimed in force 1 June 1993, this category of grievance for employees in the central administration now includes demotion and all other terminations of employment not specifically covered by the *Public Service Employment Act*. In this case, the employee need not have the consent of the bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this category may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those who are excluded from the collective bargaining process because they occupy a managerial or confidential position. Of the 166 grievances in this category referred to adjudication during the year under review, 50 dealt with termination of employment.

C-5 In order to minimize travel costs and maximize the use of Board members' time, hearing locations are normally limited to those listed below:

Alberta:	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
British Columbia:	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Manitoba:	The Pas, Thompson, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Newfoundland/ Labrador:	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Northwest Territories:	Inuvik, Yellowknife
Nova Scotia:	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario:	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury,

	Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Prince Edward Island:	Charlottetown
Quebec:	Chicoutimi, Gaspé, Montreal, Quebec, Rimouski, Sherbrooke
Saskatchewan:	Regina, Saskatoon
Yukon Territory:	Dawson City, Whitehorse

EXPEDITED ADJUDICATION

C-6 In 1994, the Board, the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board agreed to deal with certain grievances by way of expedited adjudication. This process may or may not involve an agreed statement of facts and does not allow witnesses to testify. An oral determination is made at the hearing by the adjudicator and confirmed in a written determination within five days of the hearing. The decision is final and binding on the parties but cannot be used as a precedent or referred for review to the Federal Court. Since 1994, three other bargaining agents have agreed to proceed with expedited adjudication: the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228; the Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East); and the Association of Public Service Financial Administrators. As employers, the Canada Customs and Revenue Agency and the Parks Canada Agency have also agreed to proceed to expedited adjudication. During the year under review, 61 cases filed with the Board specified the expedited adjudication process. The nine expedited adjudication hearings held during the year, each normally lasting no more than half a day, resulted in the disposition of 59 cases.

D

DISPUTE RESOLUTION

CONCILIATION

D-1 During the past fiscal year, there were nine applications for conciliation. Eleven cases carried over from 2000-2001 were also handled during the year. Nine cases were settled with the help of a conciliator appointed by the Board, while six remained unresolved. Five applications were deferred to the following fiscal year, 2002-2003.

D-2 In one case deferred to the following fiscal year, the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Canadian Food Inspection Agency (Veterinary Science Group) agreed to submit their dispute to binding conciliation.

CONCILIATION BOARDS

D-3 During the past fiscal year, three new requests to establish conciliation boards were added to eight requests carried over from the previous fiscal year. Seven conciliation board reports were prepared, four of which concerned negotiations between the Public Service Alliance of Canada and the Treasury Board (190-2-318 to 321). One case was resolved without the conciliation board's intervention.

D-4 Three requests for the establishment of a conciliation board were deferred to the following fiscal year. One involved the Professional Association of Foreign Service Officers and the Treasury Board (190-2-325). The second involved the Professional Institute of the Public Service of Canada and the Canadian Food Inspection Agency (190-32-322). The last deferred request involved the Treasury Board and the Canadian Federal Pilots Association (190-2-326).

ARBITRATION BOARDS

D-5 Arbitration is one of the two options available to a bargaining agent in the event of an impasse in negotiations or a conflict of interest with the employer. The process selected is applicable to that round of bargaining, but the bargaining agent may opt for the other process before the notice to commence bargaining for the next round is given. In 1998-1999, Parliament passed a law prohibiting the use of arbitration; however, as of 21 June 2001, this option is again available.

D-6 During the year, the Board handled three requests for arbitration, one of which was deferred to the following fiscal year. Two arbitration boards were established. One involved the Public Service Alliance of Canada and the Communications Security Establishment, Department of National Defence (185-13-386). The other involved the Professional Institute of the Public Service of Canada and the National Energy Board (185-26-387).

REVIEWS

D-7 When, pursuant to section 5 of the Act, an employer seeks to exclude positions from a bargaining unit and the bargaining agent objects, or the bargaining agent seeks to have an exclusion lifted from a position and the employer objects, an examiner is authorized to review the tasks and responsibilities of the positions and to submit a report to the Board. If attempts to reach agreement between the parties fail, the examiner proceeds with the review. The Board then makes a decision based on the examiner's report and the parties' observations. During the past fiscal year, 331 cases of managerial and/or confidential exclusion were settled.

MEDIATION

D-8 Following the highly positive evaluation of the pilot project whereby Board members served as mediators for grievances and complaints filed with the Board for determination, a permanent program was agreed upon. Board members continued to receive training in mediation throughout the fiscal year.

D-9 In an effort to improve relations between them, the Dispute Resolution Services (DRS) also continued to respond to the joint requests for assistance made by bargaining agents and management. During the past fiscal year, the Board responded to two such requests. Moreover, the members of the DRS served as mediators in several grievance and complaint cases filed with the Board. As well, the members of the DRS intervened in several cases in a preventive capacity following requests from both management and unions.

TRAINING

D-10 The Board continued to offer its national training program on "win-win" negotiations and mediation. To promote mediation as a means of dispute resolution, a two-day training course was offered jointly to union and management representatives. In the past year, to improve the quality of this course, the Board prepared a video entitled "Best Interests: an Introduction to Grievance Mediation". More than a thousand people have already taken these courses, which will be continued on a regular basis.

INQUIRIES

D-11 DRS members were also asked by the Board's Chairperson to serve as investigators in various cases during the fiscal year.

E

BOARD DECISIONS OF INTEREST

E-1.1 Section 48.1 of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA), which came into force on 20 June 1996, provides for successor rights for employees who are transferred from Part I of Schedule I of the PSSRA, for whom the Treasury Board is the employer, to Part II of Schedule I, which covers separate employers. Before that date, employees lost the representation of their bargaining agents and their negotiated terms and conditions of employment as soon as such a transfer took place. Pursuant to section 48.1, the terms and conditions of employment applicable to the employees on the date of the transfer now remain in effect until the Board has determined the new bargaining unit structure and the appropriate bargaining agents. In the first such decision rendered (*Parks Canada Agency v. Professional Institute of the Public Service of Canada*, 2000 PSSRB 109 (140-33-15 and 16)), the Board concluded that a single unit comprising all the employees of the Parks Canada Agency was the most appropriate bargaining unit.[1] Following a representation vote, the Board certified the Public Service Alliance of Canada (PSAC) as bargaining agent for the employees in this unit.

E-1.2 In *Parks Canada Agency v. Public Service Alliance of Canada*, 2001 PSSRB 123 (125-33-100, 140-33-15 and 16), the employer requested the Board to review the description of the bargaining unit. The parties disagreed as to whether the single bargaining unit determined by the Board included employees in occupational groups that, at the time of the transfer, were not represented by a bargaining agent. The Board concluded that its authority under both subsections 48.1(3) and (7) of the PSSRA extended only to employees who were in one of the bargaining

[1] See *Thirty-Fourth Annual Report*, paragraphs F-6.1 to F-6.4.

units that existed at the time of the transfer. Accordingly, the definition of the bargaining unit did not include employees classified in occupational groups that were unrepresented at that time.

E-2.1 The *Canada Customs and Revenue Agency Act*, creating the Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) as a new separate employer, came into force on 1 November 1999. On 21 November 2000, the PSAC requested the Chairperson, pursuant to section 77 of the PSSRA, to establish a conciliation board for four bargaining units of employees of the CCRA for which it was the bargaining agent. Subsequently, the CCRA, the Professional Institute of the Public Service of Canada (PIPSC) and the PSAC each applied to the Board pursuant to section 48.1 for a reconfiguration of the bargaining unit structure.

E-2.2 The Chairperson denied the PSAC's request for the establishment of a conciliation board: *Public Service Alliance of Canada v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2001 PSSRB 36 (190-34-309 to 312). He stated that the successorship provisions in section 48.1 automatically continue the certification of any bargaining agent when employees are transferred to a new separate employer. These provisions also preserve the employees' negotiated terms and conditions of employment, whether embodied in an existing collective agreement or, by virtue of section 52 of the PSSRA, frozen as they existed at the moment of severance.

E-2.3 Notice to bargain had been given in relation to the employees in the four bargaining units in question prior to 1 November 1999. Therefore, by virtue of paragraph 48.1(7)(*a*), the terms and conditions of employment which had been frozen pursuant to section 52 of the PSSRA before the severance were continued in force after the severance. According to the Chairperson, the legislation does not contemplate collective bargaining between the PSAC and the CCRA with respect to these employees until the Board has made its determinations under paragraph 48.1(7)(*b*) on the appropriate bargaining unit or units and on the respective bargaining agent or agents.

E-2.4 Prior to the implementation of section 48.1 of the PSSRA, when a portion of the central administration of the Public Service

was transferred from Part I to Part II of Schedule I of the PSSRA, the employees lost all their negotiated terms and conditions of employment as well as the representation of their bargaining agents. The Chairperson stated that the purpose of section 48.1 is to ensure that this is no longer the case. The Board must first render its determinations under paragraph 48.1(7)(*b*) in relation to the employees of the CCRA represented by the PSAC, thereby establishing a stable labour relations framework for collective bargaining. Either party can then invoke the provisions of paragraph 48.1(7)(*c*) and give the other party notice to bargain.

E-2.5 This did not mean that the CCRA and the PSAC or the PIPSC could not, on joint agreement, alter either the frozen terms and conditions of employment or the provisions of the collective agreement which had been continued in force by virtue of paragraph 48.1(7)(a) and subsection 48.1(1) of the PSSRA respectively. In fact, the CCRA and the PSAC had done so previously in relation to the same four bargaining units. When the employer and the bargaining agent fail to agree, however, the dispute resolution mechanisms under the PSSRA, such as the appointment of a conciliation board, are not available to them during the transition period. An application by the PSAC to the Federal Court of Canada to review and set aside this decision was pending at year's end: Court file T-682-01.

E-3.1 Prior to 1 November 1999, the employees of the CCRA were represented by six bargaining agents and were grouped into 13 bargaining units. The Treasury Board was the employer. The CCRA, a new separate employer as of that date, applied to the Board under section 48.1 of the PSSRA proposing a bargaining unit configuration consisting of four units: 1) Program Delivery and Administrative Services (PDAS); 2) Audit, Financial and Scientific (AFS); 3) Information Technology (IT); and 4) the Management Group. The PIPSC informed the Board that, in relation to the employees whom it represented, it agreed with the CCRA proposal for the AFS and IT units. The PSAC applied to the Board under section 48.1 proposing that the employees whom it represented be encompassed by two bargaining units, one of which would consist of Customs Officers. Both the PSAC and the PIPSC objected to the Management Group proposed by the CCRA.

E-3.2 The Board responded that it was inclined towards broadly based bargaining units. The CCRA argued that it had instituted a classification plan which encompassed the Management Group and that therefore, pursuant to subsection 33(2) of the PSSRA, the Board was obliged to take this classification plan into account in determining bargaining units. The Board found that subsection 33(2) does not apply to applications under section 48.1 of the PSSRA. Furthermore, the evidence established that there was not yet a classification plan in place for the employees of the CCRA. In addition, the Board was of the opinion that, even if subsection 33(2) did apply, the Management Group was not an appropriate unit for the purposes of collective bargaining. The evidence demonstrated that the interests of the employees as a whole would be better served if these employees remained as part of the larger units.

E-3.3 The majority of the Board did not find any compelling labour relations reasons to justify the creation of separate IT and Customs Officers bargaining units; rather the relevant employees could receive adequate representation in the PDAS Group and the AFS Group bargaining units. Moreover, as the PSAC and the PIPSC had represented most of the employees in these two bargaining units prior to 1 November 1999, there was no need to hold a representation vote. Accordingly, the majority of the Board certified the PSAC and the PIPSC as the bargaining agents, respectively, for the PDAS Group and AFS Group bargaining units: *Canada Customs and Revenue Agency, Professional Institute of the Public Service of Canada and Public Service Alliance of Canada*, 2001 PSSRB 127 (140-34-17 to 19).

E-4.1 A complaint under section 23 of the PSSRA alleged that the bargaining agent had breached its duty of fair representation, contrary to subsection 10(2) of the PSSRA: *Savoury v. Canadian Merchant Service Guild*, 2001 PSSRB 79 (161-2-1143). The complainant had been authorized by his supervisor to attend a work-related conference on board a cruise ship. On the strength of that authorization, the complainant had bought a ticket for his wife to accompany him on the cruise and had arranged to take some annual leave at the end of the cruise to visit relatives in Florida. Subsequently, the employer advised him that it was withdrawing its authorization and that he was not to attend the conference on

board the cruise ship. The complainant decided to purchase his own ticket and to accompany his wife on the cruise; however, he did not participate in the conference.

E-4.2 Following an investigation, the employer imposed a five-day suspension upon the complainant and ordered him to reimburse the employer for the cost of the conference and the cruise. The complainant consulted his bargaining agent, whose assigned representative read only the first and last pages of the employer's investigation report and did not undertake any independent investigation of the matter. Accordingly, the representative was under the misapprehension that the complainant had participated in the conference, contrary to the employer's specific instructions. Consequently the representative repeatedly advised the complainant that he should admit his guilt, after which an attempt could be made to obtain a reduced penalty. The complainant refused to do so. At the representative's suggestion, the complainant, accompanied by the representative, made his own representations at the first and second levels of the grievance process. The grievance was denied at both levels.

E-4.3 At the final level of the grievance process, the bargaining agent's National Secretary Treasurer represented the complainant but without having spoken with him and without having conducted any independent investigation. The National Secretary Treasurer was under the same misapprehension as the representative; that is, he believed that the grievor had participated in the conference. After the employer had again denied the complainant's grievance, the National Secretary Treasurer advised that the bargaining agent would not be representing the complainant at adjudication, as it believed that there was no chance that the grievance would succeed. The National Secretary Treasurer did not inform the complainant that he could refer the grievance to adjudication himself, nor did he inform the complainant of the time limit involved.

E-4.4 The Board found that the duty of fair representation imposes an obligation on the bargaining agent to conduct a thorough study of the facts of the case. The bargaining agent had failed to meet this obligation so that its representation of the complainant had been arbitrary. The bargaining agent had also

failed in its obligation to advise the complainant of his right to proceed to adjudication on his own and of the time limit for doing so. Accordingly, the Board allowed the complaint. The Board directed the bargaining agent to represent the complainant on an application to the Board for an extension of time to refer his grievance to adjudication. The Board also ordered the bargaining agent to represent the complainant at adjudication if the extension of time was granted.

E-5.1 On 13 October 1999, the complainant, who had a prosthetic leg, invoked his right to refuse to work under section 128 of Part II of the *Canada Labour Code*. He believed that inadequately secured carpet tiles in his workplace constituted a danger to him, particularly in light of his disability. Following his work refusal, his superiors restricted his movement in the workplace pending the installation of new carpets. On 8 November 1999, the safety officer concluded that the flooring no longer constituted a tripping hazard. At a meeting with his superiors on 9 November, the complainant agreed to use his walker while walking on the carpeted areas in the workplace; nonetheless, the employer maintained the restrictions on his movements in the workplace. The complainant suffered from stress arising from his isolation at work and, as a result, he was absent from work from 10 November 1999 until 31 January 2000, either on sick leave or on annual leave.

E-5.2 On 1 December 1999, the complainant filed a complaint against the employer under section 133 of the Code alleging that the employer's actions constituted retaliation against him for having invoked his right to refuse to work, contrary to section 147 of the Code. The complainant sought the return of his sick leave and annual leave credits. The employer claimed that the Board lacked jurisdiction to entertain this complaint as the employer's actions did not fall within the prohibitions in section 147. The employer also submitted that the Board could not entertain any request for the return of leave taken by the complainant following the filing of his complaint.

E-5.3 The Board found that when the complainant had refused to work he had had reasonable grounds to believe that a condition in the workplace constituted a danger to him. By virtue of subsection

133(6) of the Code, the onus was on the employer to prove that the imposition of the penalty was truly unrelated to the work refusal, in light of the fact that the employer's actions were proximate to the work refusal. By maintaining the isolation of the complainant after the safety officer had stated, on 8 November 1999, that the flooring was no longer a hazard, the employer had imposed a penalty upon the complainant, contrary to section 147 of the Code. Furthermore, the employer's misconduct was of a continuing nature and had extended beyond the date on which the complainant filed his complaint.

E-5.4 The employer's decision to maintain the complainant in isolation created a high level of stress which was directly responsible for his inability to perform his duties between 10 November 1999 and 31 January 2000. The complainant had had to use his sick leave and annual leave credits, thereby incurring financial loss. The Board ordered the employer to restore the sick leave and annual leave credits utilized by the complainant to cover his absence for this period: *Pruyn v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2002 PSSRB 17 (160-34-64).

F

ADJUDICATION DECISIONS OF INTEREST

F-1.1 The employee filed a complaint under the *Canadian Human Rights Act*, R.S.C., 1985, c. H-6, (CHRA). The Canadian Human Rights Commission (CHRC) directed the employee to exhaust the grievance process but retained jurisdiction to consider the complaint at the end of that process. Does an adjudicator appointed under the *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C., 1985, c. P-35, (PSSRA) have jurisdiction to hear a grievance alleging an employer's failure to accommodate its employee's medical disability in these circumstances? This is the issue that an adjudicator had to decide in *Djan v. Treasury Board (Solicitor General Canada - Correctional Service)*, 2001 PSSRB 60 (166-2-29395).

F-1.2 Ms. Djan, a parole officer with Correctional Service Canada (CSC), had had her employment terminated because of her inability to perform the full range of her duties. She grieved the termination of her employment, seeking reinstatement and compensation for lost wages. Her grievance was denied by CSC at the final level of the grievance process.

F-1.3 Because the grievance alleged a failure of CSC to accommodate her medical disability, Ms. Djan's bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada (PSAC), referred the matter to the CHRC. In so doing, the PSAC relied on *Canada (Attorney General) v. Boutilier*, [2000] 3 F.C. 27 (C.A.). In that decision, the Federal Court of Appeal had decided that an adjudicator appointed under the PSSRA has no jurisdiction to entertain a grievance that relates to a ground of discrimination prohibited under the CHRA. The Court's reasons were based on the availability of another administrative procedure for redress within the meaning of

subsection 91(1) of the PSSRA, namely the filing of a complaint with the CHRC.

F-1.4 The CHRC advised Ms. Djan that, pursuant to paragraph 41(1)(*a*) of the CHRA, no further proceedings were warranted on her complaint; she was directed to exhaust grievance procedures. The CHRC also advised Ms. Djan that she could ask to have her complaint revived by the CHRC at the conclusion of the grievance process if she was unsatisfied with the result.

F-1.5 All employers and bargaining agents in the federal Public Service were invited to make written submissions on the following question relating to the adjudicator's jurisdiction: does an administrative procedure for redress continue to exist within the meaning of subsection 91(1) of the PSSRA when the CHRC directs an employee to exhaust the grievance process but retains the right to consider the human rights issue at a later date? At its request, the CHRC was also permitted to make submissions on this issue.

F-1.6 Following receipt of all the submissions, the employer advised the Board that, the parties to the grievance having reached a tentative settlement, the grievance would be withdrawn from adjudication. According to the employer, this rendered moot the issue of an adjudicator's jurisdiction to hear Ms. Djan's grievance. The PSAC submitted that the grievance raised an issue of fundamental importance to labour relations in the federal Public Service, an issue that will arise again in relation to many future grievances. Therefore, the PSAC submitted that it would be in the best interests of labour relations for the adjudicator to render a decision on the jurisdictional issue for the future guidance of all employees, employers and bargaining agents in the federal Public Service. The adjudicator found the PSAC's position to be compelling.

F-1.7 The adjudicator concluded that the CHRC, having advised Ms Djan that she could revive her complaint once she had exhausted the grievance process, did not deprive him of the necessary jurisdiction to hear and determine her grievance. In both *Canada (Attorney General) v. Boutilier*, [1999] 1 F.C. 459 (T.D.) and *Boutilier* (C.A.), the Federal Court had indicated that an

adjudicator appointed under the PSSRA would have jurisdiction to hear and determine a grievance raising an issue of prohibited discrimination, once the CHRC had determined, in the exercise of its discretion under paragraph 41(1)(*a*) or 44(2)(*a*) of the CHRA, that the grievance process ought to be exhausted. The fact that the CHRC retained the right to consider the complaint at the conclusion of the grievance process, should Ms. Djan be dissatisfied with its result, did not change matters. The jurisprudence establishes that the CHRC cannot refuse to consider a complaint merely because another tribunal has issued a decision in relation to it. Therefore, although with some concern and hesitation, the adjudicator found that he would have had jurisdiction to hear and determine Ms. Djan's grievance, had she not withdrawn it.

F-2.1 In *King and Holzer v. Canada Customs and Revenue Agency*, 2001 PSSRB 117 (166-34-30346, 30638 and 30639), an adjudicator had to decide on the length of a day in a variable-shift schedule.

F-2.2 Mr. King and Ms. Holzer worked variable shifts, usually in excess of 7.5 hours per day. In the fiscal year, they took the maximum five days of leave with pay for family-related responsibilities. The Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) paid those leaves on the basis of the length of their shifts but subsequently reclaimed the amounts in excess of 37.5 hours' pay (5 times 7.5 hours). Mr. King and Ms. Holzer grieved that decision.

F-2.3 Mr. King had received a 10-day suspension in the past, which was calculated by the employer to equal 10 shifts' pay, rather than 75 hours (10 times 7.5 hours). The variable-shift schedule averaged 37.5 hours per week, over a period of 56 days but shifts varied in length from 7 to 13.5 hours. Mr. King and Ms. Holzer argued that their collective agreement defined a leave as an "authorized absence from duty by an employee during his or her regular or normal hours of work". They added that the collective agreement provided for leave with pay for family-related responsibilities on the basis of days, not hours.

F-2.4 The CCRA responded that the collective agreement defined a normal workday as 7.5 consecutive hours and that the variable shift schedule did not affect the length of a day for the purposes of the collective agreement. It argued that the collective agreement provided for leave credits to be converted into hours.

F-2.5 The adjudicator found that, although both parties had an arguable case, Mr. King's and Ms. Holzer's position was the most appropriate in the circumstances and was supported by the employer's own earlier interpretation of the 10-day suspension imposed on Mr. King. The CCRA's view would perpetrate an unfairness on those employees who work long shifts and would violate the collective agreement. The adjudicator ordered the CCRA to reimburse Mr. King and Ms. Holzer any money taken from their pay as an overpayment for leave with pay for family-related responsibilities. At year end, an application by the CCRA to the Federal Court of Canada to have the adjudicator's decision set aside was pending: *Attorney General of Canada v. John King and Karen Holzer*, Federal Court, Trial Division file T-2094-01.

F-3.1 What criteria should an employer use when deciding whether to suspend an employee indefinitely pending criminal proceedings? An adjudicator addressed that issue in *Larson v. Treasury Board (Solicitor General Canada - Correctional Service)*, 2002 PSSRB 9 (166-2-30267, 30268 and 30269).

F-3.2 Mr. Larson was a correctional officer employed by CSC at a medium security institution. He was arrested, charged with arson and breach of probation, and then released on bail. Following a brief investigation, the warden of the institution suspended Mr. Larson indefinitely, pending the outcome of the criminal charges against him. She believed that his continued presence constituted a risk to the security and safety of the institution; in her opinion, Mr. Larson would be unable to perform the duties of his position relevant to controlling and interacting with inmates. Mr. Larson submitted three grievances relating to this matter: two involved alleged violations of the collective agreement and the third objected to his indefinite suspension.

F-3.3 The adjudicator considered the principles that must be applied in determining whether an indefinite suspension pending

the outcome of criminal proceedings is justified. She pointed out that the employer had submitted no evidence that Mr. Larson's presence in the institution presented a reasonably serious and immediate risk to the legitimate concerns of CSC. CSC had taken no reasonable steps to ascertain whether Mr. Larson could be assigned to alternative duties. Furthermore, at no time did the warden or the person conducting the fact-finding investigation meet with Mr. Larson to obtain his version of events, either prior to, or after, the imposed suspension. The onus is on an employer to meet with its employee to obtain the latter's version. In addition, the adjudicator rejected the warden's assertion that her suspension of Mr. Larson was administrative and not disciplinary in nature.

F-3.4 Accordingly, the adjudicator concluded that the imposition of the indefinite suspension was unwarranted. She found that the employer could have conducted a proper investigation of Mr. Larson's circumstances within a month of the infraction. She therefore ordered Mr. Larson's reinstatement, with full pay and benefits, retroactive to 1 May 2000; however, she denied his request for interest on the amount owing.

F-4.1 In *Haydon v. Treasury Board (Health Canada)*, 2002 PSSRB 10 (166-2-30636), an adjudicator had to determine whether a 10-day suspension was justified where a public servant had publicly criticized government policy.

F-4.2 The Chief Veterinary Officer for Canada (CVO) had decided to suspend the importation of certain beef products from Brazil because of an alleged potential health risk from mad-cow disease. The Brazilian government objected to this decision. In an attempt to resolve the matter, it was decided that a multi-disciplinary team would go to Brazil, with representatives from Canada, the United States of America and Mexico, to conduct a site assessment.

F-4.3 Dr. Haydon was a drug evaluator with Health Canada (HC). She was contacted at home by a newspaper reporter asking for her views on the recent Canadian ban on Brazilian beef imports. She stated that there was no difference between Brazilian beef and Canadian beef, because both countries had imported beef

cattle from Europe, where mad-cow disease existed. In her opinion, the ban on the importation of Brazilian beef products was a political decision by the Canadian government relating to an on-going trade dispute with Brazil. Her comments as reported in the newspaper caused considerable embarrassment to the Canadian government and inconvenience to the CVO. As a result, HC imposed a 10-day suspension upon Dr. Haydon.

F-4.4 Dr. Haydon maintained that her right to make public her views on this matter was protected by the Charter, in particular by her fundamental freedom of expression. The adjudicator stated that, provided the criticism does not have an adverse effect on the public servant's ability to perform effectively his or her duties or on the perception of that ability, there are situations where a public servant's freedom of expression prevails over his or her duty of loyalty. Such situations arise where the Government is engaged in illegal acts or where its policies jeopardize the life, health or safety of the public. The adjudicator concluded, however, that Dr. Haydon's actions did not fall within these exceptions.

F-4.5 According to the adjudicator, where a matter is of legitimate public debate, the duty of loyalty cannot be absolute, to the extent of preventing public disclosure by a government official. However, when critical of government policy, a public servant must first raise the matter internally. Dr. Haydon had not done so. In addition, as she was a scientist with HC, Dr. Haydon's criticism carried significant weight with the members of the public.

F-4.6 The adjudicator concluded that HC's imposition of some disciplinary penalty upon Dr. Haydon was warranted. However, since Dr. Haydon had not sought out the media attention, the penalty of a 10-day suspension without pay was too severe in the circumstances; he substituted a five-day suspension. At year end, an application by Dr. Haydon to the Federal Court of Canada to have the adjudicator's decision set aside was pending: *Haydon v. Attorney General of Canada*, Federal Court, Trial Division file T-309-02.

F-5.1 Another adjudicator had to determine a similar case in *Lewicki v. Treasury Board (Canadian Grain Commission)*, 2002 PSSRB 37 (166-2-30092). Mr. Lewicki was a grain

inspector at the Canadian Grain Commission (CGC). At the invitation of a grain producer and director of the Canadian Wheat Board (CWB), he attended the Grain World 2000 Conference, on his own time, on 28 and 29 February 2000. On the first day of the conference, Mr. Lewicki told an assistant commissioner of the CGC that its lowering of the tolerance for ergot would have an adverse financial effect upon grain producers. Again on the invitation of the director of the CWB, Mr. Lewicki attended an informal meeting on the second day of the conference, to discuss, amongst other things, the financial impact of the single-grade standard. Mr. Lewicki took part in the general debate on the financial loss to be experienced by the producers and gave information on the measurement of ergot by weight, on the single-grade standard and on the issue of unregistered varieties of grain.

F-5.2 The meeting of 29 February had an effect on the CWB and formal board meetings were held on the single-grade standard and the percentage-based evaluation of ergot. The CWB submitted its concerns to the CGC, which imposed a 20-day suspension on Mr. Lewicki, on the grounds that he had damaged its reputation.

F-5.3 Mr. Lewicki testified that he had not known that he should not attend the conference; he had thought that he could give technical points of view and information as a grain inspector and had not associated these with CGC policies in the debate at the meeting of 29 February 2000. He had advised the participants at the meeting that his views did not represent those of the CGC.

F-5.4 The adjudicator found that the grievor could not be disciplined for criticizing the policies of the CGC to the assistant commissioner of the CGC on 28 February, as no one else had heard their conversation. However, he found that Mr. Lewicki's criticisms of the policies of the CGC at the meeting of 29 February could not be justified, as these CGC policies did not jeopardize the life, health or safety of public servants or others or engage Mr. Lewicki in illegal acts. The adjudicator found that Mr. Lewicki's public disclosure did not embrace a legitimate public concern requiring a public debate. Although Mr. Lewicki had previously received a written reprimand and a three-day suspension for similar behaviour, the adjudicator determined that a

20-day suspension was too severe a penalty in the circumstances and reduced it to six days.

G

TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS, CONCILIATION COMMISSIONERS, ARBITRATORS AND ARBITRATION BOARDS

PROCESS OF REFERRAL OF A DISPUTE TO CONCILIATION

G-1.1 The Board administers the process whereby a conciliation board is established under section 77 of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA) or a conciliation commissioner is appointed under section 77.1. Where the parties have bargained collectively in good faith, but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in a collective agreement, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to conciliation shall be the process for resolution of a dispute, section 76 of the PSSRA provides that either the bargaining agent or the employer may, by notice in writing to the Chairperson, request conciliation of the dispute. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of a conciliation commissioner pursuant to section 77.1 of the PSSRA, the Chairperson may establish a conciliation board pursuant to section 77.

G-1.2 Where the Chairperson establishes a conciliation board pursuant to section 77 of the PSSRA, or appoints a conciliation commissioner pursuant to section 77.1, he is required, forthwith, to give to the conciliation board, or the conciliation commissioner, a statement setting out the matters on which findings and recommendations shall be reported (section 84 of the PSSRA).

There are certain restrictions on these matters. Subsection 87(2) of the PSSRA specifies that subsection 57(2)* applies, with such modifications as the circumstances require, to a recommendation in a report of a conciliation board or conciliation commissioner. In addition, subsection 87(3) of the PSSRA provides that no report of a conciliation board or conciliation commissioner shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. If either party objects to the referral of any matter to the conciliation board or conciliation commissioner, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the PSSRA. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

G-1.3 Although the Chairperson established eight conciliation boards during the year under review, there were no jurisdictional objections to any of the proposals that the parties wished to refer to them.

PROCESS OF REFERRAL OF A DISPUTE TO ARBITRATION

G-2.1 The Board also administers the process whereby an arbitrator is appointed under section 65.1 of the PSSRA or an arbitration board is established under section 65. Where the parties

---

*Subsection 57(2) reads as follows:

> **57.** (2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,
>
> (*a*) the alteration or elimination or the establishment of which would require or have the effect of requiring the enactment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or
>
> (*b*) that has been or may be established pursuant to any Act specified in Schedule II.

(Schedule II refers to the *Government Employees Compensation Act*, the *Public Service Employment Act* and the *Public Service Superannuation Act*).

have bargained collectively in good faith, but have been unable to reach agreement on any term or condition of employment that may be embodied in an arbitral award, and where the relevant bargaining agent has specified that referral to arbitration shall be the process for resolution of a dispute, section 64 of the PSSRA provides that either the bargaining agent or the employer may write to the Secretary of the Board to request arbitration in respect of that term or condition. Upon receipt of this request, and where the parties have not jointly requested the appointment of an arbitrator pursuant to section 65.1 of the PSSRA, the Chairperson is required by section 65 to establish an arbitration board.

G-2.2 As soon as an arbitrator has been appointed or an arbitration board established, section 66 of the PSSRA requires the Chairperson, subject to section 69, to deliver a notice referring the matters in dispute to the arbitrator or to the arbitration board. There are certain restrictions of these matters. Subsection 69(2) of the PSSRA specifies that subsection 57(2) applies to an arbitral award, with such modifications as the circumstances require. Pursuant to subsection 69(3) of the PSSRA, no arbitral award shall deal with the organization of the Public Service or the assignment of duties to, and classification of, positions in it. Neither shall an arbitral award deal with the standards, procedures or processes governing employees' appointment, appraisal, promotion, demotion, deployment, lay-off or termination of employment, other than by way of disciplinary action. In addition, an arbitral award cannot relate to any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties prior to the request for arbitration. Subsection 69(4) of the PSSRA specifies that an arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made. Finally, sections 71 and 72 of the PSSRA place certain restrictions on the term of an arbitral award and the extent to which any of its provisions can be made retroactive. If either party objects to the referral of any matter to the arbitrator or arbitration board, the Chairperson must determine whether or not it comes within one of the prohibitions set out in the PSSRA. Any matter that does so will not be included in the terms of reference.

G-2.3 The *Budget Implementation Act, 1996* suspended arbitration as a dispute resolution process under the PSSRA for three years from 20 June 1996. Furthermore, the *Budget Implementation Act, 1999* extended that suspension until 20 June 2001 in relation to any portion of the Public Service of Canada specified in Part I of Schedule I of the PSSRA and any separate employer designated by the Governor in Council.

G-2.4 The Chairperson established two arbitration boards during the year under review and objections to the referral of proposals were raised in relation to one of them.

ISSUES WITHIN THE JURISDICTION OF THE ARBITRATION BOARD

G-3.1 In *Public Service Alliance of Canada v. National Energy Board* (185-26-385, 25 May 2001), the National Energy Board (NEB) proposed that an arbitration board determine an issue of pay administration. The Public Service Alliance of Canada (PSAC) objected to that proposal.

G-3.2 The PSAC took the view that the NEB's proposal dealt "...specifically with the demotion of employees and the rights afforded persons who find themselves in those circumstances". The PSAC argued that, since subsection 69(3)(*b*) of the PSSRA prohibits an arbitral award from dealing with a matter relating to demotion, the proposal should not be included in the terms of reference. The Chairperson, however, was satisfied that, in essence, the NEB's proposal related to an adjustment of an employee's salary following a reclassification, rather than a demotion. He therefore included the NEB's proposal in the arbitration board's terms of reference.

ISSUES NOT WITHIN THE JURISDICTION OF THE ARBITRATION BOARD

G-4.1 In *Public Service Alliance of Canada v. National Energy Board* (185-26-385, 25 May 2001), the PSAC proposed that an arbitration board determine the issue of a system of expedited adjudication. The NEB objected to that proposal.

G-4.2 The Chairperson considered the nature of the PSSRA as unique in labour relations, in that it provides for a statutory grievance process. The PSAC's proposal would have required the parties to forgo basic rights available under the statutory regime, such as the rights to adduce evidence through witnesses and to seek judicial review of the decision rendered. It would also have imposed certain obligations on the Board, which is not a party to the dispute or the proceedings before the arbitration board. The Chairperson found that a grievance system that would impose these kinds of conditions must be entered into voluntarily by the parties and the Board, and not be imposed by binding arbitration. Accordingly, the Chairperson did not include the PSAC's proposal in the terms of reference of the arbitration board.

G-5.1 In that same case, the NEB proposed that an arbitration board determine a workforce adjustment issue. The PSAC objected to that proposal.

G-5.2 The position of the PSAC was that the proposal dealt "...specifically with employees whose services are no longer required by reason of a lack of work, the discontinuance of a function or the transfer of work or a function outside of the National Energy Board". The Chairperson agreed with the PSAC's position that the proposal clearly related to the deployment and lay-off of employees in workforce adjustment situations. Paragraph 69(3)(*b*) of the PSSRA states that no arbitral award shall deal with standards, procedures or processes respecting deployment and lay-off; accordingly, the Chairperson did not include the NEB's proposal in the arbitration board's terms of reference.

H

COURT DECISIONS OF INTEREST

H-1.1 In *Singh*, 2000 PSSRB 39 (166-2-29399), the employer terminated the grievor's employment when she was unsuccessful in obtaining the secret security clearance that was a requirement of her position. The employer's security policy specified that, where a person loses his or her security clearance, termination of employment could be considered only in exceptional circumstances and only when all other options had been exhausted. Prior to making its decision to terminate the grievor's employment pursuant to paragraph 11(2)(g) of the *Financial Administration Act* (FAA), the employer looked only at other positions within the same branch of the department. Since these positions also required a secret security clearance, the employer was unable to locate a suitable alternative position to which the grievor could be appointed.

H-1.2 The adjudicator found that, as the grievor did not meet the requirements of the position to which she was appointed, the employer was well within its rights to deny her continuity of employment in that position. Accordingly, it would be inappropriate for the adjudicator to reinstate her in that position. In addition, the adjudicator found that he did not have the jurisdiction to reinstate the grievor in a position elsewhere within the department. The adjudicator expressed the opinion, however, that this was a situation that begged for review as the employer had acted unfairly in not reviewing all positions within the department for which the grievor might be qualified.

H-1.3 On judicial review, Dubé J. of the Federal Court, Trial Division, indicated that the employer indisputably had the right to establish the security level of the grievor's position and that the position required a secret security clearance, which she did not obtain. In addition, Dubé J. agreed that the adjudicator had no

jurisdiction to order that the grievor be appointed to an alternative position. However, this did not mean that the adjudicator had no jurisdiction to find that the employer ought not to have limited its search for other employment to a branch where the mandatory secret security clearance prevented such a position from being available to the grievor. In the opinion of Dubé J., subparagraph 92(1)(b)(ii) of the *Public Service Staff Relations Act* (PSSRA), in conjunction with paragraph 11(2)(g) of the FAA, affords an adjudicator the jurisdiction to enquire into whether the employer has searched diligently for alternative positions.

II-1.4 Dubé J. stated that termination of employment should be the employer's option of last resort. Upon the revocation of an employee's security clearance, the employer must make a serious effort to re-assign or appoint the employee to an alternative position at the same level within the department. Accordingly, Dubé J. set aside the adjudicator's decision and referred it back to him, or to another adjudicator appointed under the PSSRA, for redetermination in accordance with the Court's reasons: *Singh v. Attorney General of Canada*, Court file T-982-00.

II-2.1 The employer in *Leonarduzzi* (Board file 166-2-27886) purported to reject the grievor on probation under section 28 of the *Public Service Employment Act* (PSEA). The grievor submitted a grievance claiming that the termination of his employment was disguised disciplinary action. Therefore, according to the grievor, subparagraph 92(1)(*b*)(ii) gave an adjudicator appointed under the PSSRA the requisite jurisdiction to hear and determine the grievance. The employer argued that, once the employer advised an employee that he was being rejected on probation, subsection 92(3) deprived the adjudicator of any jurisdiction to determine a grievance relating to the employer's action. That subsection specifies that no grievance can be referred to adjudication with respect to any termination of employment under the PSEA.

II-2.2 The adjudicator issued an interlocutory decision dealing with the burden of proof and the order of proceeding at the hearing. He concluded that, when the issue is raised by the grievor, an adjudicator has the necessary authority to enquire into whether a rejection on probation is in fact a sham or a camouflage, in which case the adjudicator would have the jurisdiction to

determine the grievance on the merits. To enable the adjudicator to determine his jurisdiction, the employer is obliged to provide some evidence showing that there was a real employment-related reason for the termination. This falls far short of requiring the employer to demonstrate just cause as that term is normally understood in a labour relations context. A real employment-related reason having been established, subsection 92(3) of the PSSRA would apply and the adjudicator would have no jurisdiction to enquire any further into the grievance.

H-2.3 An application by the employer to review and set aside this interlocutory decision was dismissed by Lemieux J. of the Federal Court, Trial Division: *Attorney General of Canada v. Leonarduzzi*, Court file T-1321-99. He stated that, though Parliament's intent in enacting subsection 92(3) had been to forbid adjudication of rejections on probation, Parliament did not prohibit an adjudicator from ascertaining whether a rejection on probation was pursuant to the PSEA. In the face of a grievance alleging bad faith, the adjudicator required evidence from the employer to determine whether the termination was under the PSEA and, therefore, beyond the adjudicator's jurisdiction or whether it was for reasons foreign to the PSEA, so that the adjudicator had jurisdiction under section 92 of the PSSRA. The adjudicator's authority to deal with the grievance depends entirely on this factual determination. An error in determining the facts would warrant intervention by the Federal Court.

H-2.4 Lemieux J. pointed out that the adjudicator had not determined his jurisdiction. He had merely determined the procedure to be followed to assess whether the statutory exclusion under subsection 92(3) of the PSSRA applied. An adjudicator appointed under the PSSRA is master of his own procedure as long as the rules of procedural fairness and natural justice are respected. The adjudicator had said that the probationary employee had the legal and evidentiary burden of establishing that the rejection was a sham but the employer had an initial evidentiary burden of establishing that the rejection on probation was employment-related. Once an employer has tendered credible evidence pointing to some cause for rejection, valid on its face, the adjudicator has no jurisdiction to proceed further.

II-2.5 Lemieux J. went on to say that in the issue at hand the grievor was alleging that the dismissal had been made in bad faith and the employer had not given an employment-related reason other than that the grievor did not meet the required standards. The employer, however, did not tell the grievor why he did not meet those standards. The employer cannot rely on subsection 28(2) of the PSEA to reject employees without giving a *bona fide* reason. Lemieux J. concluded that the procedure adopted by the adjudicator to determine his jurisdiction was acceptable.

I

PROCEEDINGS BEFORE THE BOARD UNDER PART II OF THE CANADA LABOUR CODE

PROCEEDINGS UNDER SECTION 129

I-1 Cases under section 129 of the Code arise when an employee has refused to work because of an alleged danger in the workplace and a safety officer has subsequently ruled that no danger exists. The employee may request this decision to be referred to the Board, which shall without delay inquire into the circumstances of and reasons for the decision and subsequently confirm it or give appropriate directions to the employer.

I-2 The responsibility for the determination of matters arising under section 129 of the Code was transferred to Human Resources Development Canada in September 2000. In the year under review, however, the Board dealt with two cases carried over from the previous fiscal year. One case was withdrawn prior to the hearing. The remaining case proceeded to a full hearing and a decision is expected during the next fiscal year.

PROCEEDINGS UNDER SECTION 133

I-3 Under section 133 of Part II of the Code, the Board may be involved in cases where the employer is alleged to have taken action against an employee for acting within his or her rights under section 129 of the Code.

I-4 During the year under review, the Board processed 13 complaints. One complaint was withdrawn and one was settled by the parties prior to the hearing. A third case is scheduled for hearing in the next fiscal year.

I-5 A group of ten employees at Human Resources Development Canada alleged that the employer did not take the necessary measures to ensure their safety when crossing a picket line on returning from their lunch break. They also complained that the employer had taken disciplinary action against them because they refused to cross the picket line to enter the workplace. The employer maintained that the financial penalty, two days' pay, was imposed on the employees for their failure to report to work. The complainants were all employees who occupied designated positions within the meaning of section 78 of the *Public Service Staff Relations Act*. After a hearing, the Board dismissed the complaints; it found that the employer had not violated the Code since the employees had not availed themselves of their right to refuse to work in the case of danger as stipulated under section 128 (Board files 160-2-67 to 76).

APPENDIX

TABLES

1	Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2	Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units
3	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Treasury Board as Employer
4	Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent: Separate Employers
5	Bargaining Units
6	Adjudication References, 1 April 1995 — 31 March 2002

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AOGA	Aircraft Operations Group Association
APSFA	Association of Public Service Financial Administrators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CAW	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 – CAW
CFPA	Canadian Federal Pilots Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMCFA	Canadian Military Colleges Faculty Association
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
FGDCA	Federal Government Dockyard Chargehands Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
HSTU	Hospitality and Service Trade Union
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
SSEA	Social Science Employees Association
UCCO-SACC-CSN	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN
*UCPPO-SCALCP-CSN	UNION OF CANADIAN PAROLE AND PROGRAMS OFFICERS – SYNDICAT CANADIEN DES AGENTS DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE ET DE PROGRAMMES – CSN
UFCW	United Food and Commercial Workers

EMPLOYERS

CCRA	Canada Customs and Revenue Agency
CFIA	Canadian Food Inspection Agency
CIHR	Canadian Institutes of Health Research
CSE	Communications Security Establishment, Department of National Defence
CSIS	Canadian Security Intelligence Service
MRC	Medical Research Council
NCC	National Capital Commission
NEB	National Energy Board
NFB	National Film Board
NRC	National Research Council of Canada

* UCPPO-SCALCP-CSN is not a bargaining agent, but made an application for certification before the Board.

OSFI	Office of the Superintendent of Financial Institutions
PCA	Parks Canada Agency
SNPF	Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces
SSHRC	Social Sciences and Humanities Research Council
SSO	Statistics Survey Operations
TB	Treasury Board
OAG	Office of the Auditor General of Canada

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters

1

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Applied Science and Engineering Audit, Commerce and Purchasing Computer Systems Health Services Law Research	Professional Institute of the Public Service of Canada
Education and Library Science Program and Administrative Services Operational Services Technical Services	Public Service Alliance of Canada
Aircraft Operations	Canadian Federal Pilots Association
Correctional Services	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN
Radio Operations	National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada, Local 2182 - CAW
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Service	Professional Association of Foreign Service Officers
Financial Management	Association of Public Service Financial Administrator
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Electronics	International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228
Ships' Officers	Canadian Merchant Service Guild
Non-Supervisory Printing Services	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	Federal Government Dockyard Chargehands Association
Ship Repair-East	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair-West	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics and Social Science Services	Social Science Employees Association
University Teaching	Canadian Military Colleges Faculty Association
(NATIONAL CAPITAL COMMISSION AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(NATIONAL ENERGY BOARD AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer other than those in the Professional Bargaining Unit	Public Service Alliance of Canada
Professional Bargaining Unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Scientific and Professional Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services Library Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Research Officers and Research Council Officers	
Translation Administrative Services Administrative Support Category Computer Systems Administration Operational Category - Supervisory - Non-Supervisory Purchasing and Supply Technical Category	Research Council Employees' Association
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Bands 1 through 6 of the Legislative Audit Category, Audit Services Group who perform clerical, administrative, technical and professional duties in support of legislative auditing, except for those employees who are classified in information technology positions	Public Service Alliance of Canada
Legislative Audit Category, Audit Professional Group	
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category - Administrative Services - Computer Systems Administration - Financial Services - Information Services - Programme Administration and all employees referred to as	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Grants Program Officer Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Data Processing - Secretarial, Stenographic and Typing	
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES, AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Bagotville Administrative Support Category - CFB Gagetown Administrative Support Category and Operational Category - CFB Goose Bay Operational Category - CFB Kingston Operational Category - CFB Montreal Administrative Support Category - CFB Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - NDHQ Ottawa Administrative Support Category and Operational Category - CFB Petawawa Administrative Support Category - CFB Trenton Administrative Support Category and Operational Category - CFB Valcartier	Public Service Alliance of Canada
Operational Category - CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832
Operational Category - CFB Gagetown Operational Category - CFB Greenwood Operational Category - CFB Halifax	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864
Operational Category - CFB Borden	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category - CFB North Bay Operational Category - CFB Ottawa Operational Category - CFB Trenton Operational Category - CFB Edmonton	United Food and Commercial Workers, Local 401
Operational Category - CFB Moose Jaw	United Food and Commercial Workers, Local 1400
Operational Category - CFB Comox Operational Category - CFB Esquimalt	United Food and Commercial Workers Union, Local 1518
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832
All employees in the cafeteria - NDHQ - Ottawa	Hospitality and Service Trade Union, Local 261
(CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category - Clerical and Regulatory - Communications - Office Equipment - Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada
(OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	Professional Institute of the Public Service of Canada
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(STATISTICS SURVEY OPERATIONS AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices.	Public Service Alliance of Canada
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside of Statistics Canada Offices.	
(CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY AS EMPLOYER)	
Agriculture, Biological Sciences, Chemistry, Commerce, Engineering and Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, and Economics, Sociology and Statistics	Professional Institute of the Public Service of Canada
Informatics	
Veterinary Medicine	
All employees other than those named above	Public Service Alliance of Canada
(PARKS CANADA AGENCY AS EMPLOYER)	
All employees of the Employer	Public Service Alliance of Canada
(CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY AS EMPLOYER)	
Audit, Financial and Scientific	Professional Institute of the Public Service of Canada
Program Delivery and Administrative Services	Public Service Alliance of Canada

2

Bargaining Agents and Employees in Bargaining Units

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
Public Service Alliance of Canada	142,456	32
Professional Institute of the Public Service of Canada	38,805	18
Social Science Employees Association	7,449	1
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN	5,432	1
Association of Public Service Financial Administrators	2,535	1
Research Council Employees' Association	2,128	7
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	1,106	1
Professional Association of Foreign Service Officers	1,026	1
Canadian Union of Professional and Technical Employees	984	1
Canadian Merchant Service Guild	920	1
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)	621	1
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	585	1
Canadian Federal Pilots Association	450	1
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 175	404	4
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 864	347	3
National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada – Local 2182 CAW	334	1
United Food and Commercial Workers Union, Local 1518	169	2

Certified Bargaining Agent	Approximate Number of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units
United Food and Commercial Workers, Local 401	135	1
Canadian Military Colleges Faculty Association	133	1
Syndicat general du cinema et de la television	127	1
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	120	2
United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832	106	1
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	102	1
Council of Graphic Arts Union of the Public Service of Canada	72	1
Federal Government Dockyard Chargehands Association (East)	65	1
Hospitality and Service Trade Union, Local 261	29	1
United Food and Commercial Workers, Local 1400	27	1
Canadian Air Traffic Control Association	9	1
TOTAL	206,676	89

3

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	6	25,834	3,279	29,113	11.26
PSAC	4	86,941	4,523	91,464	4.95
PAISO	1	1,026	45	1,071	4.20
CAIC A	1	9	2	11	18.18
IBEW Local 2228	1	1,106	27	1,133	2.38
CMSG	1	920	53	973	5.45
CGAU	1	72	0	72	0.00
FGDCA	1	65	0	65	0.00
FGDHEC (E)	1	621	0	621	0.00
FGDHEC (Esq)	1	585	0	585	0.00
SSEA	1	7,449	427	7,876	5.42
CUPH	1	984	31	1,015	3.05
CAW, Local 2182	1	334	13	347	3.75
CEPA	1	450	61	511	11.93
APSEA	1	2,535	235	2,770	8.48
CMCEA	1	133	2	135	1.48
UCCO-SACC-CSN	1	5,432	403	5,835	6.91
TOTAL	28	134,496	9,101	143,597	6.34

4

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent Separate Employers

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD					
PIPSC	2	125	17	142	11.97
SOCT	1	127	8	135	5.93
CUPE, Local 2656	2	120	19	139	13.67
TOTAL	5	372	44	416	10.58
NATIONAL RESEARCH COUNCIL					
PIPSC	4	1,384	14	1,398	1.00
RCEA	7	2,128	47	2,175	2.16
TOTAL	11	3,512	61	3,573	1.71
[1]OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL					
PSAC	2	334	8	342	2.34
TOTAL	2	334	8	342	2.34
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL					
PSAC	2	137	5	142	3.52
TOTAL	2	137	5	142	3.52
[2]STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES					
PSAC - CFB Bagotville	2	34	0	34	0.00
UFCWU, Local No. 175 - CFB Borden	1	210	1	211	0.47
UFCWU, Local No. 1518 - CFB Comox	1	74	0	74	0.00
UFCW, Local No. 401 - CFB Edmonton	1	138	0	138	0.00
UFCWU, Local No. 1518 - CFB Esquimalt	1	95	1	96	1.04
PSAC - CFB Gagetown	1	15	1	16	6.25
UFCWU, Local No. 864 - CFB Gagetown	1	42	1	43	2.33
PSAC - CFB Goose Bay	2	87	0	87	0.00

[1] Information was not provided by the OAG. The figures shown reflect 2000-01 information.
[2] Information was not provided by the SNPF. The figures shown reflect 1999-2000 information.

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Greenwood	1	95	1	96	1.04
UFCWU, Local No. 864					
- CFB Halifax	1	210	3	213	1.41
PSAC - CFB Kingston	1	188	0	188	0.00
PSAC - CFB Montreal	1	86	0	86	0.00
UFCW, Local 1400					
- CFB Moose Jaw	1	27	1	28	3.57
UFCWU, Local No. 175					
- CFB North Bay	1	38	0	38	0.00
PSAC - CFB Ottawa	1	7	0	7	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Ottawa	1	85	0	85	0.00
IBEU, Local 261					
- NDHQ Ottawa	1	29	0	29	0.00
PSAC - NDHQ Ottawa	2	71	1	72	1.38
PSAC - CFB Petawawa	2	164	1	165	0.61
MEOW, Local 832					
- CFB Shilo	1	102	0	102	0.00
PSAC - CFB Trenton	1	17	0	17	0.00
UFCWU, Local No. 175					
- CFB Trenton	1	71	0	71	0.00
PSAC - CFB Valcartier	2	185	2	187	1.07
UFCWU, Local No. 832					
- CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	1	106	1	107	0.93
TOTAL	29	2,134	14	2,150	0.74
CANADIAN INSTITUTES OF HEALTH RESEARCH					
PSAC	1	29	0	29	0.00
TOTAL	1	29	0	29	0.00
OFFICE OF THE SUPERINTENDENT OF FINANCIAL INSTITUTIONS					
PIPSC	1	278	26	304	8.55
PSAC	1	32	4	36	11.11
TOTAL	2	310	30	340	8.82
STATISTICS SURVEY OPERATIONS					
PSAC	2	2,667	0	2,667	0.00
TOTAL	2	2,667	0	2,667	0.00

Bargaining Agent	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Positions Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL ENERGY BOARD					
PSAC	1	101	35	136	25.73
PIPSC	1	143	11	154	7.14
TOTAL	2	244	46	290	15.86
NATIONAL CAPITAL COMMISSION					
PSAC	1	376	86	462	18.61
TOTAL	1	376	86	462	18.61
CANADIAN FOOD INSPECTION AGENCY					
PIPSC	3	1,353	70	1,423	4.92
PSAC	1	3,685	91	3,776	2.41
TOTAL	4	5,038	161	5,199	3.10
CANADA CUSTOMS AND REVENUE AGENCY					
PSAC	1	41,002	1,152	42,154	2.73
PIPSC	1	9,688	271	9,959	2.72
TOTAL	2	50,690	1,423	52,113	2.73
PARKS CANADA AGENCY					
PSAC	1	5,065	153	5,218	2.93
TOTAL	1	5,065	153	5,218	2.93
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT					
PSAC	1	1,050	60	1,110	5.41
TOTAL	1	1,050	60	1,110	5.41
CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE					
PSAC	1	213	0	213	0.00
TOTAL	1	213	0	213	0.00
TOTAL	**66**	**71,332**	**2,091**	**73,423**	**2.84**

5

Bargaining Units

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Treasury Board as employer			
Air Traffic Control	9		CATCA
Aircraft Operations	450		CFPA
Applied Science and Engineering	7,023		PIPSC
Audit, Commerce and Purchasing	4,891		PIPSC
Computer Systems	9,613		PIPSC
Correctional Services	5,432		UCCO-SACC-CSN
Economics and Social Science Services	7,449		SSEA
Education and Library Science	1,918		PSAC
Electronics	1,106		IBEW, Local 2228
Financial Management	2,535		APSFA
Foreign Service	1,026		PAFSO
Health Services	1,589		PIPSC
Law	89		PIPSC
Non-Supervisory Printing Services	72		CGAU
Operational Services	10,717		PSAC
Program and Administrative Services	65,443		PSAC
Radio Operations	334		CAW, Local 2182
Research	2,629		PIPSC
Ship Repair Chargehands and Production Supervisors-East	65		FGDCA
Ship Repair-East	621		FGDHC (East)
Ship Repair-West	585		FGDHC (Esq. B.C.)
Ships' Officers	920		CMSG
Technical Services	9,763		PSAC
Translation	984		CUPE
University Teaching	133		CMCFA
		134,496	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
National Capital Commission as employer			
All employees of the Employer	376		PSAC
		376	
National Energy Board as employer			
Professional bargaining unit	143		PIPSC
All employees of the Employer other than those in the professional bargaining unit	101		PSAC
		244	
National Film Board as employer			
Administrative & Foreign Service Category	117		PIPSC
Administrative Support Category	110		CUPE, Local 2656
Operational Category	10		CUPE, Local 2656
Scientific and Professional Category	8		PIPSC
Technical Category	127		SGCT
		372	
National Research Council as employer			
Administrative Services	149		RCEA
Administrative Support	507		RCEA
Computer Systems Administration	246		RCEA
Information Services	94		PIPSC
Library Science	69		PIPSC
Operational Category			
- Supervisory	4		RCEA
- Non-Supervisory	92		RCEA
Purchasing and Supply Group	23		RCEA
Research Officers & Research Council Officers	1,215		PIPSC
Technical Category	1,107		RCEA
Translation	6		PIPSC
		3,512	
Communications Security Establishment as Employer			
All employees of the employer	1,050		PSAC
		1,050	

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
[1]***Office of the Auditor General of Canada as employer***			
Audit Services Group	141		PSAC
Audit Professional Group	193		PSAC
		334	
Social Sciences and Humanities Research Council as employer			
Administrative and Foreign Service Category	93		PSAC
Administrative Support Category	44		PSAC
		137	
[2]***Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer***			
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Bagotville	34		PSAC
Operational Category - CFB Petawawa	164		
Operational Category - CFB Valcartier	185		
Operational Category - CFB Borden	210		UFCWU, Local No. 175
Operational Category - CFB Comox	74		UFCWU, Local 1518
Operational Category - CFB Edmonton	135		UFCW, Local 401
Operational Category - CFB Esquimalt	95		UFCWU, Local 1518
Administrative Support Category - CFB Gagetown	15		PSAC
Operational Category - CFB Gagetown	42		UFCWU, Local No. 864
Administrative Support Category and Operational Category - CFB Goose Bay	57		PSAC
Operational Category - CFB Greenwood	95		UFCWU, Local No. 864
Operational Category - CFB Halifax	201		UFCWU, Local No. 864

[1] Information was not provided by the OAGC. The figures reflect 2000-2001 information.
[2] Information was not provided by the SNPF. The figures shown reflect 1999-2000 information.

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
Operational Category - CFB Kingston	188		PSAC
Operational Category - CFB Montreal	86		PSAC
Operational Category - CFB Moose Jaw	27		UFCWU, Local 1400
Operational Category - CFB North Bay	38		UFCWU, Local No. 175
Administrative Support Category and Operational Category - NDHQ Ottawa	71		PSAC
Administrative Support Category - CFB Ottawa	7		PSAC
Operational Category - CFB Ottawa	85		UFCWU, Local No. 175
Operational Category - CFB Shilo	102		MFCW, Local 832
Administrative Support Category - CFB Trenton	17		PSAC
Operational Category - CFB Trenton	71		UFCWU, Local No. 175
All employees of Canex employed at the CFB 17th Wing Westwin, Winnipeg	106		UFCWU, Local 832
All employees in the cafeteria - NDHQ Ottawa	29		HSTU, Local 261
		2,134	
Canadian Institutes of Health Research as employer			
Administrative Support Category	29		PSAC
		29	
Canadian Security Intelligence Service as employer			
All employees of the Employer in the Administrative Support Category	213		PSAC
		213	
Office of the Superintendent of Financial Institutions as employer			
All employees of the Employer who are not in another bargaining unit	278		PIPSC
All employees of the Employer primarily engaged in secretarial functions, clerical functions and or other administrative support functions involving the routine application of rules and regulations	32		PSAC

Bargaining Unit	Estimated Number of Employees	Totals	Bargaining Agent
		310	
Statistics Survey Operations as employer			
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily in the Statistics Canada Regional Offices	1255		PSAC
All employees of the Employer engaged in the carrying out of survey activities primarily outside of Statistics Canada offices	1412		PSAC
		2,667	
Canadian Food Inspection Agency as employer			
Veterinary Medicine	542		PIPSC
Agriculture, Biological Sciences, Chemistry, Commerce, Engineering and Land Survey, Purchasing and Supply, Scientific Research, Economics, Sociology and Statistics	764		PIPSC
Informatics	117		PIPSC
All employees other than those named above	3,776		PSAC
		5,199	
Parks Canada Agency as employer			
All employees of the Employer	5,065		PSAC
		5,065	
Canada Customs and Revenue Agency as employer			
Audit, Financial and Scientific	9,688		PIPSC
Program Delivery and Administrative Services	41,002		PSAC
		50,690	
Total		206,828	

6

Adjudication References, 1 April 1995 — 31 March 2002

	Interpretations para. 92(1)(*a*)	Discipline and Termination para. 92(1)(*b*)(*c*)	Party & Party sec. 99	Total
2001-2002	579	166	14	759
2000-2001	664	188	11	863
1999-2000	489	198	11	698
1998-1999	336	155	8	499
1997-1998	452	256	17	725
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724
Cumulative Totals, 1 April 1967 — 31 March 2002				
	20,304	10,924	649	31,877

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

TRENTE-CINQUIÈME
RAPPORT
ANNUEL

2001-2002

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2002
N° de cat. : SR1-2002
ISBN 0-662-66593-7
On peut aussi consulter cette publication sur le site Web de la Commission
http://www.pssrb-crtfp.ge.ca

PRÉSIDENT

Y. Tarte

VICE-PRÉSIDENT

J.W. Potter

PRÉSIDENTS SUPPLÉANTS

M.-M. Galipeau

G. Giguère

E. Henry

COMMISSAIRES

J.C. Cloutier

L.-P. Guindon

D. Quigley

J.-P. Tessier

L'honorable Stéphane Dion
Président du Conseil privé de la Reine pour le Canada
et ministre des Affaires intergouvernementales
Chambre des communes
OTTAWA

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 114 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, le Trente-cinquième Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 2001 au 31 mars 2002, pour que vous le déposiez devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

Yvon Tarte

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

2001-2002

Président :	Yvon Tarte
Vice-président :	J. W. Potter
Présidents suppléants :	M.-M. Galipeau, G. Giguère et E. Henry
Commissaires à temps plein :	J. C. Cloutier, L.-P. Guindon, D. Quigley et J.-P. Tessier
Commissaires à temps partiel :	A. E. Bertrand, F. Chad Smith, S. Kelleher, c.r. et C. Taylor, c.r.

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Secrétaire de la Commission et avocat général :	J. E. McCormick
Directeur des Services de règlement des conflits :	G. Baron
Secrétaire adjoint — Opérations :	G. Brisson
Secrétaire adjointe — Services généraux :	D. Benoit

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général :	Dan Butler

TABLE DES MATIÈRES

PAGE

A INTRODUCTION 1

Résumé des activités de l'exercice 1
Organisation et fonctions de la Commission 2

B AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS 3

Demandes de révocation de l'accréditation 3
Désignation de postes en vertu de l'article 78 de la Loi 3
Demandes de prolongation de délai 4
Détermination de l'appartenance à une unité de négociation 5
Demande d'accréditation 7
Renvois fondés sur l'article 99 de la Loi 8
Droits du successeur 9
Plaintes fondées sur l'article 23 de la Loi 10

C AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS 13

Arbitrage accéléré 15

D RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS 17

Conciliation 17
Bureaux de conciliation 17
Conseils d'arbitrage 18
Examens 18
Médiation 19
Formation 19

PAGE

Enquêtes 19

E DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION 21

F DÉCISIONS IMPORTANTES D'ARBITRAGE DE GRIEFS 29

G MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE 37

Processus de renvoi d'un différend à la conciliation 37
Processus de renvoi d'un différend à l'arbitrage 39
Questions relevant de la compétence du conseil d'arbitrage 40
Questions ne relevant pas de la compétence du conseil d'arbitrage 41

H DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 43

I AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL 47

Renvois fondés sur l'article 129 47
Affaires fondées sur l'article 133 47

APPENDICE (TABLEAUX) 49

A

INTRODUCTION

RÉSUMÉ DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE

A-1 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité 1 149 affaires, qui comprennent les demandes d'accréditation ou de révocation de l'accréditation, les plaintes de pratiques déloyales de travail, les demandes concernant la qualification des postes de direction ou de confiance ainsi que la désignation de postes dont les fonctions sont nécessaires pour la sécurité du public, les plaintes et enfin les renvois de décisions d'agents de sécurité fondées sur les dispositions de santé et de sécurité de la Partie II du *Code canadien du travail*. Les griefs renvoyés à l'arbitrage et concernant l'interprétation ou l'application des dispositions de conventions collectives ou des mesures disciplinaires importantes ainsi que les griefs contestant un licenciement constituent de loin la plus grande partie des affaires. Par ailleurs, la Commission offre sur demande des services de médiation et de conciliation aux parties incapables de résoudre autrement leurs litiges. Bien des litiges de ce genre sont toutefois réglés sans qu'il soit nécessaire d'en saisir officiellement la Commission.

A-2 Yvon Tarte a été reconduit dans ses fonctions de président. Le président suppléant J. W. Potter a été nommé vice-président en remplacement de P. Chodos, qui a pris sa retraite en mars 2001. M.-M. Galipeau et E. Henry ont été nommées présidentes suppléantes pour un nouveau mandat, tandis que le commissaire G. Giguère a été nommé président suppléant. D. Quigley a été nommé commissaire.

ORGANISATION ET FONCTIONS DE LA COMMISSION

A-3 La Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) est un tribunal quasi judiciaire créé pour appliquer les régimes de négociation collective et d'arbitrage des griefs établis en exécution de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la Loi) et de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Elle est aussi chargée de l'administration de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique du Yukon* et de la partie 10 de la *Loi sur l'éducation du Yukon*. En outre, elle est chargée d'appliquer les dispositions sur la sécurité et la santé au travail de la Partie II du *Code canadien du travail* applicables aux fonctionnaires fédéraux. Ensemble, et dans certains domaines définis par la Loi, les attributions du président et de la Commission sont analogues à celles des ministres du Travail à l'égard du secteur privé. La Loi dispose que la Commission est composée d'un président, d'un vice-président, d'au moins trois présidents suppléants et d'autant de commissaires à temps plein et à temps partiel que le gouverneur en conseil juge nécessaire de nommer. Elle est comptable au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre désigné, le président du Conseil privé. (Elle rend compte directement au Parlement de ses activités découlant de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.)

A-4 La Commission fournit les locaux et les services de soutien administratif nécessaires au Conseil national mixte, composé de représentants des employeurs et des agents négociateurs de l'administration fédérale, qui sert de tribune de consultation aux parties; elles peuvent y négocier les conditions de travail qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

A-5 Compte tenu de l'énorme succès de son projet pilote de médiation, la Commission a décidé de faire de la médiation une étape intégrale du règlement des griefs et des plaintes dont elle est saisie. Le processus est bien accepté par les parties parce qu'elles y gagnent toutes, contrairement à ce qui se passe avec l'arbitrage classique, auquel on associe davantage un aspect antagoniste.

B

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS ET DE DIFFÉRENDS

DEMANDES DE RÉVOCATION DE L'ACCRÉDITATION

B-1 La Commission a traité une demande de révocation de l'accréditation présentée en août 2001 par l'Union of Canadian Parole and Programs Officers – Syndicat canadien des agents de libération conditionnelle et de programmes – CSN, qui réclamait la création d'une unité de négociation composée de fonctionnaires classifiés comme agents du programme de bien-être (WP) dans le système de classification de l'employeur. L'unité de négociation que le syndicat proposait aurait été distincte de celle du groupe Services des programmes et de l'administration, dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité. La requérante avait aussi présenté en même temps une autre demande, celle-là d'accréditation comme agent négociateur de l'unité de négociation proposée. La Commission a décidé d'emblée que la demande de révocation de l'accréditation resterait en suspens jusqu'à ce qu'une décision soit rendue dans l'affaire de la demande d'accréditation. Le 14 décembre 2001, avant l'audience sur cette dernière demande, le syndicat a informé la Commission qu'il retirait ses deux demandes.

DÉSIGNATION DE POSTES EN VERTU DE L'ARTICLE 78 DE LA LOI

B-2 Les « postes désignés » sont ceux dont les fonctions sont jugées nécessaires à la sécurité du public et dont les titulaires ne peuvent par conséquent pas participer à une grève. La Loi dispose

qu'un bureau de conciliation ne peut être formé — et, par conséquent, qu'il ne peut y avoir de grève légale — tant que les parties ne se sont pas entendues ou que la Commission n'a pas statué sur les postes de l'unité de négociation qui doivent être désignés. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, les désignations en litige doivent être renvoyées à un comité d'examen, constitué de la même manière qu'un bureau de conciliation, qui est chargé de faire des recommandations non exécutoires à l'égard des postes ayant des fonctions liées à la sécurité ou pas. Si, après étude des recommandations du comité d'examen, le désaccord persiste entre les parties, la Commission intervient et tranche la question.

B-3 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité douze renvois portant sur la désignation de postes ayant des fonctions liées à la sécurité, dont huit reportés de l'année précédente. Une de ces douze affaires a mené à l'établissement d'un comité d'examen qui a fait des recommandations non exécutoires aux parties. Dans quatre affaires, les parties se sont entendues avant l'établissement du comité d'examen. Les sept autres affaires ont été réglées par les parties avant la date d'audience fixée par le comité.

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-4 La Commission peut, à la demande d'une partie, prolonger le délai prévu par règlement pour le renvoi d'un grief à l'arbitrage et (ou) prolonger le délai prescrit pour la présentation d'un grief à un palier ou l'autre de la procédure de règlement des griefs. Durant l'exercice écoulé, la Commission a traité huit demandes de ce genre, dont une reportée de l'exercice précédent. Sur les huit, une a été accueillie, deux ont été rejetées et deux autres retirées avant l'audience. Des trois restantes, deux attendent une décision de la Commission, l'une après le dépôt d'observations écrites par les parties et l'autre après l'audience. La dernière demande doit être entendue au cours du prochain exercice.

DÉTERMINATION DE L'APPARTENANCE À UNE UNITÉ DE NÉGOCIATION

B-5 En vertu de l'article 34 de la Loi, la Commission peut se prononcer sur l'appartenance d'un fonctionnaire ou d'une classe de fonctionnaires à une unité de négociation. Au cours de l'année écoulée, la Commission a traité six demandes de ce genre, dont quatre reportées de l'exercice précédent.

B-6 Une des demandes reportées avait été présentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut), qui prétendait que les fonctionnaires appelés membres du tribunal et occupant des postes de PM-06 dans l'unité de négociation des PA à la Commission des oppositions des marques de commerce s'acquittaient en réalité de fonctions qui les associaient à l'unité de négociation du groupe Droit (LA). À l'heure actuelle, l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité de ces fonctionnaires, et le Conseil du Trésor en est l'employeur. La Commission a rejeté la demande après l'avoir entendue, en concluant que les postes en question sont compris à juste titre dans le groupe PA (dossier de la Commission 147-2-52).

B-7 Dans une autre affaire reportée, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) avait demandé à la Commission de rendre une ordonnance pour que les personnes chargées de fonctions de professeurs de langues autochtones, d'aides-enseignants et d'escorteurs-tutoriels au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (MAINC), conformément à une entente conclue entre le Conseil de bande des Six-Nations et le MAINC, soient rangées dans l'unité de négociation de l'Enseignement et de la bibliothéconomie. L'employeur réclamait le rejet de la demande faute de compétence, puisque les personnes en question n'avaient pas été nommées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. L'affaire a été entendue et la demande a été accueillie (dossier de la Commission 147-2-111).

B-8 La Fraternité internationale des ouvriers en électricité (Fraternité) a demandé à la Commission de déclarer que les fonctionnaires chargés de tâches de technologues des champs de tir et signatures sous-marins membres de l'unité de négociation du

groupe Services techniques (FG) devraient être inclus dans l'unité de négociation des EL, dont elle est l'agent négociateur. Et le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, et l'Alliance, l'agent négociateur accrédité, se sont opposés à cette demande, en déclarant que les fonctionnaires en question étaient déjà classifiés correctement. L'affaire a été entendue et la demande rejetée (dossier de la Commission 147-2-112).

B-9 La Fraternité, local 2228, a demandé à la Commission de déclarer que certains fonctionnaires chargés de tâches de techniciens au Bureau du Conseil privé devraient être inclus dans l'unité de négociation des EL, dont elle est l'agent négociateur. À l'heure actuelle, ces fonctionnaires sont membres de l'unité de négociation du groupe Services techniques (GT), représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Fraternité a aussi demandé à la Commission de déclarer que d'autres techniciens du Bureau du Conseil privé appartenant à l'unité de négociation du groupe Systèmes d'ordinateurs (CS), qui est représenté par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut), devraient être rangés dans l'unité de négociation des EL. Le Conseil du Trésor, à titre d'employeur, de même que l'Alliance et l'Institut, en leur qualité d'agents négociateurs, se sont opposés à la demande en déclarant que les postes étaient déjà compris dans les bonnes unités de négociation. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a rejeté la demande dans le cas des fonctionnaires représentés par l'Alliance, mais conclu que les postes reclassifiés dans le groupe CS auraient dû être inclus dans le groupe EL (dossier de la Commission 147-2-113).

B-10 L'Association professionnelle des agents du Service extérieur (APASE) a demandé à la Commission de déclarer que les candidats ayant terminé avec succès le Programme de perfectionnement du Service extérieur, qui sont tenus de recevoir une formation linguistique, devraient être inclus dans le groupe Service extérieur. Le Conseil du Trésor, en sa qualité d'employeur, s'est opposé à la demande en déclarant que, comme ces personnes ne sont pas des fonctionnaires au sens de la Loi, la Commission n'avait pas compétence pour entendre la demande. L'affaire a pourtant été instruite; la demande a été rejetée, parce que les candidats n'exerçaient aucune des fonctions des postes inclus dans l'unité de négociation du groupe Service extérieur tant qu'ils

n'avaient pas terminé avec succès leur formation linguistique (dossier de la Commission 147-2-114).

B-11 L'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) a demandé à la Commission de rendre une ordonnance déclarant que les employés occupant des postes de spécialistes de la sécurité dans des raffineries de gaz devraient demeurer dans le groupe Soutien technologique et scientifique, dont elle est l'agent négociateur. L'Alliance a allégué que l'employeur (l'Office national de l'énergie) avait modifié unilatéralement la description de travail de façon à faire passer ces postes dans l'unité de négociation des professionnels, représentée par l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. L'affaire doit être renvoyée à la médiation au cours du prochain exercice (dossier de la Commission 147-26-115).

DEMANDE D'ACCRÉDITATION

B-12 L'article 35 de la Loi dispose qu'une organisation syndicale peut soumettre une demande d'accréditation à titre d'agent négociateur d'une unité de négociation. Au cours de l'exercice écoulé, une seule demande de ce genre a été déposée.

B-13 Cette demande, déposée en août 2001 par l'Union of Canadian Parole and Programs Officers – Syndicat canadien des agents de libération conditionnelle et de programmes – CSN, avait pour objet la création d'une unité de négociation composée de fonctionnaires classifiés comme agents du programme de bien-être (WP) dans le système de classification de l'employeur. L'unité de négociation proposée aurait été distincte de celle du groupe Services des programmes et de l'administration, dont l'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur accrédité. En même temps, le syndicat présentait une demande de révocation de l'accréditation de l'Alliance à l'égard de ces mêmes fonctionnaires. La Commission a décidé d'emblée que la demande de révocation de l'accréditation resterait en suspens jusqu'à ce que la décision sur la demande d'accréditation soit rendue. Le 14 décembre 2001, avant l'audience sur cette dernière affaire, le syndicat a informé la Commission qu'il retirait ses deux demandes (dossiers de la Commission 142-2-358 et 150-2-51).

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 99 DE LA LOI

B-14 L'article 99 de la Loi porte sur les litiges ne pouvant faire l'objet d'un grief de la part d'un fonctionnaire. C'est le cas lorsque l'employeur ou l'agent négociateur cherche à faire respecter une obligation censée découler d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a été saisie de 14 renvois fondés sur cet article de la loi, en plus des neuf affaires du genre reportées de l'exercice précédent. Avant l'audience, un de ces vingt-trois renvois a été retiré et sept autres ont été réglés par les parties. En outre, trois renvois ont été rejetés, dont un renvoyé à la Cour fédérale pour contrôle judiciaire. Quatre renvois ont été entendus et accueillis. Par ailleurs, quatre autres sont en suspens à la demande des parties, pour diverses raisons. Les quatre renvois restants doivent être instruits au cours du prochain exercice.

B-15 L'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) a déposé en mars 2001 un renvoi dans lequel elle déclarait que les parties avaient conclu une entente en guise de règlement de toutes les questions en litige se rapportant aux plaintes d'équité salariale qu'elle avait déférées à la Commission canadienne des droits de la personne en 1984 et en 1990, au nom de ses membres faisant partie des groupes CR, LS, ST, HS, EU et DA d'alors. L'entente avait été incorporée dans une ordonnance sur consentement rendue par le Tribunal canadien des droits de la personne et déposée au greffe de la Cour fédérale en vertu de l'article 57 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. L'Alliance a demandé à la Commission d'ordonner à l'employeur de rajuster en conséquence tous les avantages sociaux, indirects et indemnités payés depuis le 8 mars 1985 (autrement dit pour toute la période de rétroactivité fixée par le Tribunal pour les rajustements salariaux). L'employeur a déclaré que l'ordonnance sur consentement rendue par le Tribunal était totale et définitive et qu'elle ne pouvait pas être modifiée par la Commission, en ajoutant que l'exécution de l'ordonnance sur consentement était du ressort de la Cour fédérale. Par contre, l'Alliance a maintenu que la Commission avait compétence pour tenir compte des nouveaux taux de rémunération résultant du règlement des plaintes d'équité salariale, en imposant l'application des dispositions pertinentes des conventions

collectives. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a conclu qu'elle n'avait pas compétence pour clarifier l'ambiguïté de l'ordonnance sur consentement rendue par le Tribunal quant au calcul rétroactif des avantages sociaux, indirects et indemnités. Elle a invité les parties à renvoyer leur litige à la Cour fédérale du Canada et rejeté le renvoi (dossier de la Commission 169-2-638).

B-16 Le 28 juin 2001, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a présenté une plainte en déclarant que l'employeur n'avait pas retenu pour les lui remettre les cotisations de J. Janveau, enfreignant ainsi la clause 25.01 de la convention collective conclue entre l'Institut et le Conseil du Trésor. Après que le poste d'attache de CS-2 de M. Janveau eut été reclassifié EG-04, en avril 1999, il avait continué à toucher son traitement de CS-2, conformément au protocole d'entente que l'Institut et le Conseil du Trésor avaient signé en 1982, lequel prévoit que les titulaires de postes reclassifiés sont réputés rester dans leur ancien groupe et à leur ancien niveau. L'Alliance a reconnu que le libellé du protocole d'entente était compatible avec la position de l'Institut, à savoir qu'il était l'agent négociateur accrédité pour représenter M. Janveau. Les parties ont demandé conjointement que l'affaire reste en suspens jusqu'à ce que la Cour fédérale se prononce sur le renvoi à l'arbitrage du grief de M. Janveau (dossier 166-2-30455) (dossier de la Commission 169-2-646).

DROITS DU SUCCESSEUR

B-17 L'article 48.1 de la Loi dispose que la Commission doit enquêter sur les questions résultant du transfert d'un employeur de la partie I de l'Annexe I à la partie II de cette annexe de la Loi et à rendre une décision en conséquence. Ce transfert peut donner lieu à une demande d'accréditation par une organisation syndicale dans les délais prévus par la Loi. L'employeur ou l'agent négociateur peut aussi demander à la Commission de déterminer quelle organisation syndicale sera l'agent négociateur de la nouvelle ou des nouvelles unités de négociation. Dans ce contexte, la Commission est aussi investie du pouvoir de déterminer si la convention collective ou la décision arbitrale en vigueur au moment du transfert reste en vigueur et, dans l'affirmative, de fixer leur date d'expiration. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité une affaire de ce genre concernant trois autres

demandes reportées de l'année précédente et mettant en cause l'Agence des douanes et du revenu du Canada.

B-18 Quand l'Agence des douanes et du revenu du Canada (Agence) est devenue un employeur distinct de la partie II de l'Annexe I de la Loi, en novembre 1999, elle a demandé à la Commission de rendre une décision fondée sur l'article 48.1 de la Loi, tout comme les agents négociateurs intéressés, soit l'Institut et l'Alliance. Le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) avait réclamé le statut d'intervenant, mais après avoir entendu sa demande, la Commission avait décidé de lui refuser ce statut. Par la suite, elle a accrédité l'Alliance à titre d'agent négociateur de l'unité de l'exécution des programmes et des services administratifs, et l'Institut à titre d'agent négociateur de l'unité de la vérification et du personnel financier et scientifique (dossiers de la Commission 140-34-17 à 19).

PLAINTES FONDÉES SUR L'ARTICLE 23 DE LA LOI

B-19 En vertu de l'article 23 de la Loi, la Commission est tenue d'instruire les plaintes de « pratiques déloyales de travail » au sens des articles 8, 9 et 10, ainsi que celles où l'on allègue que l'employeur n'a pas mis en œuvre une décision d'arbitrage ou une modalité d'une décision arbitrale. Par suite d'une modification de la Loi entrée en vigueur le 1er juin 1993, la portée de ces dispositions a été élargie afin d'obliger la Commission à statuer sur les plaintes de manquement au devoir de représentation juste. En outre, la Commission est investie du pouvoir d'ordonner des mesures de redressement.

B-20 Au cours de l'année écoulée, la Commission a traité 44 plaintes de ce genre, dont 14 reportées de l'exercice précédent. Huit plaintes ont été réglées et 10 retirées avant l'audience. Sur les 10 plaintes instruites par un commissaire, quatre ont été rejetées; il a été fait droit à quatre autres et une décision sur les deux dernières devrait être rendue au cours du prochain exercice. La Commission a rejeté quatre autres plaintes sur la foi des observations écrites des parties. Il y en a aussi cinq en suspens jusqu'à ce que le résultat des discussions de la médiation entre les parties soit connu. Enfin, les

sept dernières plaintes devraient être entendues au cours du prochain exercice.

B-21 Les décisions rendues cette année portaient sur des questions d'application des règlements et de discrimination à l'endroit d'une organisation syndicale ou de membres d'unités de négociation, ainsi que sur le devoir de représentation juste.

C

AFFAIRES D'ARBITRAGE DE GRIEFS

C-1 La partie IV de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit une procédure de règlement des griefs portant sur des questions très variées, ainsi qu'un régime d'arbitrage des griefs relatifs à des « droits ». Il s'agit de griefs ayant trait à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, ou encore à l'imposition d'une mesure disciplinaire majeure ou d'un licenciement. La Loi appelle « arbitrage des griefs » la procédure de règlement final des litiges concernant des droits, bien que, dans la plupart des provinces et des territoires, cette procédure soit simplement appelée « arbitrage ». La Loi parle cependant d'arbitrage des différends pour décrire le règlement exécutoire des conflits portant sur des « intérêts », c'est-à-dire survenant dans le contexte de la négociation des conventions collectives. On a renvoyé en tout 745 griefs à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la Loi au cours de l'exercice écoulé, en plus des 884 griefs reportés de l'année précédente.

C-2 L'article 91 de la Loi reconnaît aux fonctionnaires le droit, à certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier paliers de la procédure de règlement des griefs dans les ministères ou organismes assujettis à la Loi. La procédure de règlement des griefs est établie dans les *Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. (1993)* ou dans les conventions collectives. C'est seulement après avoir soumis leurs griefs à tous les paliers de cette procédure que les fonctionnaires s'estimant lésés peuvent les renvoyer à l'arbitrage en vertu de l'article 92 de la Loi, et ce uniquement s'ils tombent dans l'une des deux catégories définies ci-après. Les griefs sont alors instruits et tranchés par un commissaire faisant office d'arbitre.

C-3 Le tableau 6 est une ventilation par exercice des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu des différents articles pertinents de la Loi chaque année depuis 1995, avec des totaux cumulatifs depuis avril 1967. L'article 92 précise deux catégories de griefs arbitrables. La première, définie à l'alinéa 92(1)*a*), comprend les griefs découlant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou d'une décision arbitrale. Pour renvoyer un grief de ce genre à l'arbitrage, les fonctionnaires doivent obtenir le consentement de leur agent négociateur. Au cours de l'exercice écoulé, on a renvoyé 579 griefs de cette catégorie à l'arbitrage.

C-4 L'autre catégorie de griefs arbitrables est définie aux alinéas 92(1)*b*) et *c*). Avant la promulgation des dispositions de la *Loi sur la réforme de la fonction publique* — le 1er juin 1993 —, les fonctionnaires ne pouvaient renvoyer à l'arbitrage que les griefs découlant d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension ou une sanction pécuniaire, mais depuis, ceux qui occupent un poste dans l'administration centrale de la fonction publique peuvent aussi renvoyer à l'arbitrage les griefs contestant une rétrogradation et tout licenciement qui n'est pas expressément visé par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*. Ils n'ont alors pas besoin d'obtenir le consentement de leur agent négociateur pour renvoyer ces griefs à l'arbitrage. Ce type de griefs arbitrables comprend aussi ceux des fonctionnaires qui ne sont pas représentés par un agent négociateur, notamment parce qu'ils sont exclus du processus de négociation collective en raison de leur poste de direction ou de confiance. En tout, on a renvoyé 166 griefs de ce genre à l'arbitrage au cours de l'exercice écoulé, dont 50 contestant un licenciement.

C-5 Afin de réduire le plus possible les frais de déplacement et d'utiliser de façon optimale le temps des commissaires, la Commission ne tient habituellement des audiences que dans les localités suivantes :

Alberta :	Calgary, Edmonton, Lethbridge, Medicine Hat
Colombie-Britannique :	Campbell River, Castlegar, Kamloops, Nanaimo, Prince George, Prince Rupert, Vancouver, Victoria
Île-du-Prince-Édouard :	Charlottetown

Manitoba :	The Pas, Thompson, Winnipeg
Nouveau-Brunswick :	Bathurst, Fredericton, Moncton, Saint John
Nouvelle-Écosse :	Antigonish, Halifax, Sydney
Ontario :	Hamilton, Kenora, Kingston, London, North Bay, Ottawa, Owen Sound, Sarnia, Sault St. Marie, Sudbury, Thunder Bay, Timmins, Toronto, Windsor
Québec :	Chicoutimi, Gaspé, Montréal, Québec, Rimouski, Sherbrooke
Saskatchewan :	Regina, Saskatoon
Terre-Neuve et Labrador:	Cornerbrook, Gander, Goose Bay, St. Anthony, St. John's
Territoires du Nord-Ouest :	Inuvik,Yellowknife
Yukon :	Dawson City, Whitehorse

ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ

C-6 En 1994, la Commission, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor ont convenu de traiter certains griefs selon une méthode d'arbitrage accéléré. Ce processus, qui peut comporter ou non un exposé conjoint des faits, exclut l'audition de témoins. L'arbitre rend oralement à l'audience même une décision qu'il confirme par écrit dans les cinq jours. Cette décision finale et exécutoire ne peut tenir lieu de précédent ni être renvoyée pour contrôle judiciaire à la Cour fédérale. Depuis 1994, trois autres agents négociateurs ont accepté l'arbitrage accéléré, à savoir la Fraternité internationale des ouvriers en électricité, local 2228 (la Fraternité), le Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral et l'Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique. L'Agence des douanes et du revenu du Canada ainsi que l'Agence Parcs Canada, deux employeurs distincts, ont aussi accepté ce processus. Au cours de l'exercice écoulé, les parties ont opté pour l'arbitrage accéléré dans 61 affaires soumises à la Commission. Il y a eu neuf audiences d'arbitrage accéléré au cours de l'exercice.

elles ne durent normalement pas plus d'une demi-journée et ont abouti au règlement de 59 affaires.

D

RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

CONCILIATION

D-1 Au cours de l'exercice écoulé, neuf demandes d'intervention d'un conciliateur ont été reçues. Onze autres dossiers émanant de l'exercice 2000-2001 ont été poursuivis au cours de l'exercice. Neuf d'entre elles ont été réglées avec l'aide d'un conciliateur nommé par la Commission et six autres demandes sont demeurées sans issue. Cinq demandes ont été reportées à l'exercice 2002-2003.

D-2 Un autre dossier qui a été reporté au prochain exercice met en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments (Groupe Vétérinaire). Les parties se sont entendues pour soumettre leurs différends à un processus de conciliation exécutoire.

BUREAUX DE CONCILIATION

D-3 Au cours de l'exercice écoulé, trois demandes d'établissement d'un bureau de conciliation ont été reçues en plus des huit demandes reportées de l'année précédente. Relativement à ces affaires, sept rapports ont été produits par des bureaux de conciliation, dont quatre portaient sur les négociations entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor (190-2-318 à 321). Finalement, le dernier dossier a été réglé sans que le bureau de conciliation n'ait à siéger.

D-4 Trois demandes d'établissement d'un bureau de conciliation reportées au prochain exercice: l'une met en cause l'Association professionnelle des agents du Service extérieur et le Conseil du Trésor (190-2-325). Le deuxième bureau de conciliation reporté met en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments (190-32-322).

Finalement, dans l'autre affaire, les parties en cause sont le Conseil du Trésor et l'Association des Pilotes Fédéraux du Canada (190-2-326).

CONSEILS D'ARBITRAGE

D-5 L'arbitrage est l'une des deux options qui s'offrent à un agent négociateur en cas d'impasse dans les négociations ou de conflits « d'intérêts » avec l'employeur. Le mode de règlement choisi vaut pour la ronde de négociations, mais l'agent négociateur peut choisir l'autre mode avant que l'avis de négociation ne soit donné pour la ronde suivante. Au cours de l'exercice 1998-1999, le Parlement a adopté une loi empêchant les agents négociateurs de se prévaloir de l'arbitrage. Toutefois, depuis le 21 juin 2001, les agents négociateurs peuvent, à nouveau, se prévaloir de cette option.

D-6 Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a traité de trois demandes d'arbitrage dont une a été reportée au prochain exercice financier. Deux conseils d'arbitrage ont été établis. Le premier dossier traité et classé mettait en cause l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Centre de la sécurité des télécommunications, ministère de la Défense nationale (185-13-386). Le deuxième conseil d'arbitrage qui a été mis sur pied mettait en cause l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et l'Office national de l'énergie (185-26-387).

EXAMENS

D-7 Lorsqu'un employeur demande que des postes soient exclus d'une unité de négociation aux termes de l'article 5 de la Loi, et que l'agent négociateur s'y oppose, ou que l'agent négociateur propose de lever l'exclusion d'un poste, mais que l'employeur s'y oppose, un examinateur est autorisé à procéder à l'examen des tâches et responsabilités des postes et à soumettre un rapport à ce sujet à la Commission. Il tente d'abord d'amener les parties à s'entendre; en cas d'échec, il procède à l'examen. Au besoin, la Commission prend ensuite une décision fondée sur ce rapport et sur les observations des parties. Au cours de l'exercice écoulé, 331 dossiers d'exclusion de postes de direction ou de confiance ont été réglés.

MÉDIATION

D-8 Suite aux résultats très positifs de l'évaluation du projet pilote dans le cadre duquel les commissaires ont agi à titre de médiateurs de griefs et de plaintes renvoyés à la Commission pour être tranchés, celle-ci a décidé de créer un programme permanent de médiation des plaintes et des griefs. Au cours de l'exercice, les membres de la Commission ont continué de recevoir de la formation en médiation.

D-9 Les Services de règlement des conflits (SRC) ont continué de répondre également aux demandes conjointes d'aide formulées par les agents négociateurs et la direction dans le but d'améliorer leurs relations. Au cours de l'exercice écoulé, la Commission a répondu à deux demandes du genre. De plus, les membres des SRC ont agi à titre de médiateurs dans plusieurs dossiers de griefs et de plaintes déposés à la Commission. Finalement, les services des membres des SRC sont intervenus dans plusieurs dossiers de façon préventive suite à des demandes autant patronales que syndicales.

FORMATION

D-10 La Commission a continué à offrir son programme national de formation en matière de négociation raisonnée et de médiation. Dans sa poursuite de promouvoir la médiation comme mécanisme de règlement de conflits, un cours de formation de deux jours et demi a été offert conjointement à des représentants syndicaux et patronaux. De plus, afin d'améliorer la qualité de ce cours, la Commission a réalisé, au cours du dernier exercice, une vidéo intitulée « Dans l'intérêt de tous : introduction à la médiation des griefs ». Plus de mille personnes ont déjà participé à cette formation. Les membres des SRC continueront de présenter cette formation sur une base régulière.

ENQUÊTES

D-11 À la demande du président de la Commission, les membres des SRC ont également été appelés à agir à titre d'enquêteur dans différents dossiers au cours de la dernière année.

E

DÉCISIONS IMPORTANTES DE LA COMMISSION

E-1.1 L'article 48.1 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi), qui est entrée en vigueur le 20 juin 1996, prévoit des droits du successeur à l'égard des fonctionnaires transférés de la partie I de l'Annexe I de la Loi, dont le Conseil du Trésor est l'employeur, à la partie II de cette même Annexe I, qui regroupe les employeurs distincts. Auparavant, les fonctionnaires n'étaient plus représentés par leurs agents négociateurs et leurs conditions d'emploi négociées ne liaient plus personne dès qu'un tel transfert avait lieu. Conformément à l'article 48.1, les conditions d'emploi applicables aux fonctionnaires à la date du transfert demeurent désormais en vigueur jusqu'à ce que la Commission ait déterminé la nouvelle structure des unités de négociation ainsi que les agents négociateurs. Dans la première décision de ce genre (*Agence Parcs Canada c. Institut professionnel de la fonction publique du Canada*, 2000 CRTFP 109 (dossiers 140-33-15 et 16)), la Commission a conclu qu'une seule unité composée de tous les fonctionnaires de l'Agence Parcs Canada serait l'unité de négociation la plus habile à négocier[1]. Après avoir tenu un scrutin de représentation, la Commission a accrédité l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) à titre d'agent négociateur des fonctionnaires membres de cette unité.

E-1.2 Dans *Agence Parcs Canada c. Alliance de la Fonction publique du Canada*, 2001 CRTFP 123 (dossiers 125-33-100, 140-33-15 et 16), l'employeur avait demandé à la Commission de réviser la description de l'unité de négociation. Les parties ne s'entendaient pas sur la question de savoir si la seule unité de

[1] Voir le *Trente-quatrième Rapport annuel*, paragraphes I-6.1 à I-6.4.

négociation reconnue par la Commission comprenait les fonctionnaires des groupes professionnels qui, au moment du transfert, n'étaient pas représentés par un agent négociateur. La Commission a conclu que les pouvoirs qui lui sont confiés aux paragraphes 48.1(3) et (7) de la Loi s'appliquent exclusivement aux fonctionnaires qui faisaient partie d'une des unités de négociation existantes au moment du transfert. Par conséquent, la définition de l'unité de négociation ne comprenait pas les fonctionnaires classifiés dans des groupes professionnels qui n'étaient pas représentés à l'époque.

E-2.1 La *Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada*, portant création de l'Agence du même nom (Agence) en tant que nouvel employeur distinct, est entrée en vigueur le 1er novembre 1999. Le 21 novembre 2000, l'Alliance a demandé au président, en vertu de l'article 77 de la Loi, d'établir un bureau de conciliation pour les quatre unités de négociation des fonctionnaires de l'Agence qu'elle représentait. Par la suite, l'Agence, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (Institut) et l'Alliance elle-même ont présenté à la Commission des demandes individuelles fondées sur l'article 48.1 de la Loi afin d'obtenir une reconfiguration de la structure des unités de négociation.

E-2.2 Le président a rejeté la demande d'établissement d'un bureau de conciliation de l'Alliance, dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2001 CRTFP 36 (190-34-309 à 312). Il a déclaré que les dispositions sur les droits du successeur de l'article 48.1 reconduisaient automatiquement l'accréditation de tout agent négociateur quand les fonctionnaires qu'il représente sont transférés à un nouvel employeur distinct. Ces dispositions préservent aussi les conditions d'emploi des fonctionnaires en question, qu'elles soient prévues par une convention collective en vigueur ou gelées telles qu'elles existaient au moment de la séparation, en vertu de l'article 52 de la Loi.

E-2.3 L'avis de négocier avait été donné à l'égard des fonctionnaires membres des quatre unités de négociation en question avant le 1er novembre 1999. Par conséquent, en vertu de l'alinéa 48.1(7)*a*), les conditions d'emploi qui avaient été gelées en

application de l'article 52 de la Loi avant la séparation étaient maintenues après celle-ci. Selon le président, la loi n'autorisait pas la négociation collective entre l'Alliance et l'Agence à l'égard de ces fonctionnaires tant que la Commission n'aurait pas rendu ses décisions en vertu de l'alinéa 48.1(7)*b*) au sujet de la ou des unités de négociation habiles à négocier collectivement et du ou des agents négociateurs correspondants.

E-2.4 Avant la mise en œuvre de l'article 48.1 de la Loi, quand une partie de l'administration centrale de la fonction passait de la partie I à la partie II de l'annexe I de la Loi, les fonctionnaires perdaient toutes leurs conditions d'emploi négociées et la représentation de leurs agents négociateurs. Le président a déclaré que l'objet de l'article 48.1 consiste à faire en sorte que ce ne soit plus le cas. La Commission devait d'abord rendre ses décisions en vertu de l'alinéa 48.1(7)*b*) à l'égard des fonctionnaires de l'Agence représentés par l'Alliance, en établissant ainsi un cadre de relations de travail stable pour la négociation collective. L'une ou l'autre des parties pourrait ensuite invoquer les dispositions de l'alinéa 48.1(7)*c*) pour donner avis de négocier à l'autre.

E-2.5 Cela ne signifiait pas qu'il fût interdit à l'Agence, à l'Alliance ou à l'Institut de modifier d'un commun accord les conditions d'emploi gelées ou les dispositions de la convention collective qui avaient été prorogées respectivement en vertu de l'alinéa 48.1(7)*a*) et du paragraphe 48.1(1) de la Loi. D'ailleurs, l'Agence et l'Alliance l'avaient déjà fait à l'égard des quatre mêmes unités de négociation. Quand l'employeur et l'agent négociateur ne s'entendent pas, toutefois, il leur est impossible de se prévaloir des mécanismes de règlement des différends prévus par la Loi, comme un bureau de conciliation, au cours de la période de transition. La demande que l'Alliance avait déposée à la Cour fédérale du Canada pour faire annuler cette décision était en instance à la fin de l'exercice : dossier de la Cour T-682-01.

E-3.1 Avant le 1er novembre 1999, les fonctionnaires de l'Agence étaient représentés par six agents négociateurs et répartis dans 13 unités de négociation; l'employeur était le Conseil du Trésor. À partir de cette date, en sa qualité de nouvel employeur distinct, l'Agence a présenté à la Commission une demande fondée sur l'article 48.1 de la Loi réclamant la répartition de son effectif dans

quatre unités de négociation : 1) Exécution des programmes et services administratifs (SPA); 2) Vérification et personnel financier et scientifique (VPFS); 3) Technologie de l'information (TI) et 4) Gestion. L'Institut a informé la Commission que, à l'égard des employés qu'il représentait, il souscrivait à la proposition de l'Agence au sujet des unités VPFS et TI. L'Alliance a pour sa part présenté à la Commission une demande — fondée elle aussi sur l'article 48.1 — réclamant que les fonctionnaires qu'elle représentait soient regroupés dans deux unités de négociation, dont une des agents des douanes. Et l'Alliance, et l'Institut s'opposaient à l'unité de la gestion proposée par l'Agence.

E-3.2 La Commission a répondu qu'elle tendait à préférer les grandes unités de négociation. L'Agence a déclaré avoir établi un plan de classification qui englobait le groupe Gestion et que, par conséquent, le paragraphe 33(2) de la Loi obligeait la Commission à se fonder sur ce plan pour établir les unités de négociation. La Commission a conclu que le paragraphe 33(2) ne s'applique pas aux demandes fondées sur l'article 48.1 de la Loi. En outre, la preuve a établi qu'il n'existait pas encore de plan de classification en vigueur à l'égard des fonctionnaires de l'Agence. De plus, la Commission était d'avis que, même si le paragraphe 33(2) s'était appliqué, le groupe Gestion n'aurait pas été une unité habile à négocier collectivement. La preuve avait en effet révélé que les intérêts des fonctionnaires dans leur ensemble auraient été mieux servis si ces fonctionnaires-là continuaient à faire partie des grandes unités.

E-3.3 La majorité de la Commission n'a pas trouvé de raisons de relations de travail convaincantes pour justifier la création d'unités de négociation distinctes pour les TI et les agents des douanes, en jugeant plutôt que les fonctionnaires intéressés pouvaient obtenir une représentation satisfaisante dans les unités de négociation SPA et VPFS. Qui plus est, étant donné que l'Alliance et l'Institut avaient représenté la plupart des fonctionnaires membres de ces deux unités de négociation avant le 1er novembre 1999, il n'était pas nécessaire d'organiser un scrutin de représentation. Par conséquent, la majorité de la Commission a accrédité l'Alliance et l'Institut à titre d'agents négociateurs respectivement des unités SPA et VPFS : *Agence des douanes et du revenu du Canada,*

Institut professionnel de la fonction publique du Canada et Alliance de la Fonction publique du Canada, 2001 CRTFP 127 (140-34-17 à 19).

E-4.1 Dans une plainte fondée sur l'article 23 de la Loi, un fonctionnaire déclarait que l'agent négociateur avait manqué à son devoir de représentation juste, contrairement au paragraphe 10(2) de la Loi : *Savoury c. La Guilde de la marine marchande du Canada*, 2001 CRTFP 79 (161-2-1143). Le plaignant avait été autorisé par son superviseur à assister à une conférence concernant son travail à bord d'un navire de croisière. Sur la foi de cette autorisation, il avait acheté un billet pour que son épouse l'accompagne en croisière et s'était arrangé pour prendre un congé annuel à la fin de la croisière, de façon à visiter des parents en Floride. Par la suite, l'employeur l'a informé qu'on lui retirait l'autorisation et qu'il ne devait pas assister à la conférence à bord du navire de croisière. Le plaignant avait alors décidé d'acheter son propre billet et d'accompagner sa femme dans la croisière, sans toutefois assister à la conférence.

E-4.2 Après enquête, l'employeur a imposé au plaignant une suspension de cinq jours et lui a ordonné de lui rembourser le coût de sa participation à la conférence et à la croisière. Le plaignant a consulté son agent négociateur, dont le représentant affecté pour l'aider s'était contenté de lire la première et la dernière pages du rapport d'enquête de l'employeur sans faire la moindre enquête indépendante sur la question. Le représentant de l'agent négociateur croyait donc, à tort, que le plaignant avait assisté à la conférence, contrairement aux instructions expresses de l'employeur. Par la suite, ce représentant a déclaré de façon répétée au plaignant qu'il devrait admettre sa culpabilité, après quoi on pourrait tenter d'obtenir une réduction de la sanction. Le plaignant a refusé d'obtempérer. Sur la suggestion du représentant de son agent négociateur (et accompagné par lui), le plaignant a défendu lui-même sa cause au premier et au deuxième paliers de la procédure de règlement des griefs. Le grief a été rejeté à ces deux paliers.

E-4.3 Au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, c'est le secrétaire-trésorier national de l'agent négociateur qui a représenté le plaignant, sans toutefois lui avoir parlé auparavant ni

avoir fait sa propre enquête. Il avait donc la même fausse idée de l'affaire que le représentant qui s'en était occupé jusque-là, étant donné qu'il croyait lui aussi que le plaignant avait participé à la conférence. Après que l'employeur eut de nouveau rejeté le grief, le secrétaire-trésorier national a informé le plaignant que l'agent négociateur ne le représenterait pas à l'arbitrage, parce qu'il était convaincu qu'il n'y avait aucune chance que le grief soit accueilli. Il n'a pas dit au plaignant que celui-ci pourrait renvoyer le grief à l'arbitrage lui-même et ne l'a pas non plus informé du délai pour le faire.

E-4.4 La Commission a conclu que le devoir de représentation juste impose à l'agent négociateur l'obligation d'examiner les faits de façon approfondie. L'agent négociateur ne s'était pas acquitté de cette obligation, de sorte que sa représentation du plaignant était arbitraire. En outre, il avait manqué à son obligation d'informer le plaignant de son droit de renvoyer lui-même son grief à l'arbitrage, sans l'informer non plus du délai prévu à cette fin. La Commission a donc accueilli la plainte. Elle a ordonné à l'agent négociateur de représenter le plaignant dans le cadre de la demande de prolongation du délai de renvoi du grief à l'arbitrage qui allait lui être adressée. Elle a aussi enjoint à l'agent négociateur de représenter le plaignant à l'arbitrage, si la demande de prolongation du délai était accueillie.

E-5.1 Le 13 octobre 1999, un plaignant portant une jambe artificielle s'est prévalu de son droit de refuser de travailler en vertu de l'article 128 de la Partie II du *Code canadien du travail*. Il croyait que les carreaux de tapis mal fixés à son lieu de travail constituaient un danger pour lui, particulièrement en raison de son invalidité. Après ce refus de travailler, ces supérieurs ont restreint la liberté de mouvement du plaignant à son lieu de travail jusqu'à ce que de nouveaux tapis soient posés. Le 8 novembre 1999, l'agent de sécurité a conclu que le revêtement de plancher ne risquait plus de faire trébucher le plaignant. Au cours d'une rencontre avec ses supérieurs le 9 novembre, celui-ci a accepté de se servir de sa marchette pour se déplacer dans les parties revêtues de tapis du lieu de travail, mais l'employeur a pourtant maintenu les restrictions de sa liberté de mouvement dans les locaux. Le stress résultant de son isolement au travail a contraint le plaignant

à s'absenter de son travail du 10 novembre 1999 au 31 janvier 2000, soit en congé de maladie, soit en congé annuel.

E-5.2 Le 1er décembre 1999, le plaignant a déposé contre l'employeur une plainte fondée sur l'article 133 du Code alléguant que les actions de l'employeur constituaient des représailles contre lui pour s'être prévalu de son droit de refuser de travailler, et ce, contrairement à l'article 147 du Code. Le plaignant réclamait le rétablissement de ses crédits de congé annuel et de congé de maladie. L'employeur a argué que la Commission n'avait pas compétence pour entendre la plainte puisque ses actions n'étaient pas visées par les interdictions de l'article 147. Il a aussi déclaré que la Commission ne pouvait pas accueillir une demande de rétablissement des crédits de congé pris par le plaignant après le dépôt de sa plainte.

E-5.3 La Commission a conclu que, lorsque le plaignant avait refusé de travailler, il avait des motifs raisonnables de croire qu'il y avait à son lieu de travail une situation qui constituait un danger pour lui. En vertu du paragraphe 133(6) du Code, le fardeau de prouver que la sanction imposée n'avait vraiment rien à voir avec le refus de travailler incombait à l'employeur, compte tenu du fait que ses actions avaient suivi ce refus de peu. En maintenant l'isolement du plaignant après que l'agent de sécurité eut déclaré, le 8 novembre 1999, que le revêtement de plancher ne constituait plus un danger, l'employeur lui a imposé une sanction, enfreignant ainsi l'article 147 du Code. De plus, ce manquement de l'employeur était persistant et s'était prolongé au-delà de la date à laquelle le plaignant avait déposé sa plainte.

E-5.4 La décision de l'employeur de maintenir l'isolement du plaignant lui avait fait subir un stress énorme, lequel a directement influé sur son incapacité de s'acquitter de ses fonctions entre le 10 novembre 1999 et le 31 janvier 2000. Le plaignant a dû épuiser ses crédits de congé de maladie et de congé annuel, ce qui lui a fait subir une perte financière. La Commission a ordonné à l'employeur de restituer au plaignant les crédits de congé de maladie et de congé annuel dont il s'était servi pour couvrir son absence durant la période visée : *Pruyn c. l'Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2002 CRTFP 17 (160-34-64).

F

IMPORTANTES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

F-1.1 Une fonctionnaire a présenté une plainte en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, L.R.C. (1985), ch. H-6, (L.C.D.P.). La Commission canadienne des droits de la personne (C.C.D.P.) lui a enjoint d'épuiser la procédure de règlement des griefs, mais est restée saisie de l'affaire pour examiner la plainte à la fin de cette procédure. Un arbitre nommé en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, L.R.C. (1985), ch. P-35, (Loi) a-t-il compétence pour entendre un grief alléguant que l'employeur n'a pas tenu compte de l'infirmité de la fonctionnaire dans ces circonstances? C'est la question qu'un arbitre a eu à trancher dans *Djan c. Le Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada – Service correctionnel)*, 2001 CRTFP 60 (166-2-29395).

F-1.2 M^me^ Djan, une surveillante de liberté conditionnelle au Service correctionnel du Canada (S.C.C.), avait été licenciée faute d'être en mesure de s'acquitter de l'ensemble de ses fonctions. Elle a présenté un grief contestant son licenciement, en réclamant sa réintégration et le remboursement du traitement et des avantages qu'elle avait perdus. Le S.C.C. a rejeté son grief au dernier palier de la procédure de règlement des griefs.

F-1.3 Comme M^me^ Djan déclarait dans son grief que le S.C.C. n'avait pas tenu compte de son infirmité, son agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) a saisi la C.C.D.P. de l'affaire. À cette fin, l'Alliance a invoqué l'arrêt *Canada (Procureur général) c. Boutilier*, [2000] 3 C.F. 27 (C.A.). Dans cet arrêt, la Cour d'appel fédérale avait décidé qu'un arbitre nommé en vertu de la Loi n'a pas compétence pour entendre un grief portant sur un motif de discrimination interdit par la L.C.D.P.

La Cour s'était fondée à cet égard sur l'existence d'un autre recours administratif de réparation au sens du paragraphe 91(1) de la Loi, à savoir une plainte à la C.C.D.P.

F-1.4 La C.C.D.P. a informé M^me^ Djan que, en vertu de l'alinéa 41(1)*a*) de la L.C.D.P., elle n'était pas tenue de poursuivre davantage l'instruction de sa plainte, en lui enjoignant d'épuiser la procédure de règlement des griefs. La C.C.D.P. a aussi déclaré à M^me^ Djan qu'elle pourrait demander que sa plainte soit réactivée à la fin de cette procédure-là si elle était insatisfaite des résultats.

F-1.5 Tous les employeurs et agents négociateurs de la fonction publique fédérale ont été invités à présenter des observations écrites sur la question suivante concernant la compétence de l'arbitre : une procédure administrative de réparation continue-t-elle d'exister, en vertu du paragraphe 91(1) de la Loi, quand la C.C.D.P. ordonne à un fonctionnaire d'épuiser la procédure de règlement des griefs, en se réservant le droit de statuer sur sa plainte de droits de la personne à une date ultérieure? À sa demande, la C.C.D.P. a aussi été autorisée à présenter des observations à cet égard.

F-1.6 Après que toutes ces observations eurent été reçues, l'employeur a informé la Commission que, comme les parties au grief étaient arrivées à une entente de principe, le grief allait être retiré. D'après l'employeur, la question de savoir si un arbitre avait compétence pour entendre le grief de M^me^ Djan n'avait donc plus sa raison d'être. L'Alliance a maintenu pour sa part que le grief soulevait une question d'importance fondamentale pour les relations de travail dans la fonction publique fédérale, une question qui allait être soulevée dans de nombreux autres griefs. Elle a donc déclaré que, dans l'intérêt des relations de travail, il fallait que l'arbitre rende une décision sur la question de la compétence afin de fournir une référence à tous les fonctionnaires, tous les employeurs et tous les agents négociateurs de la fonction publique fédérale. L'arbitre a conclu que la position de l'Alliance était la plus convaincante.

F-1.7 L'arbitre a déclaré que la décision de la C.C.D.P. d'informer M^me^ Djan que celle-ci pourrait réactiver sa plainte une fois qu'elle aurait épuisé la procédure de règlement des griefs ne le

privait pas de la compétence nécessaire pour instruire et trancher son grief. Tant dans *Canada (Procureur général) c. Boutilier*, [1999] 1 C.F. 459 (Section de première instance) que dans *Boutilier* (C.A.), la Cour fédérale a déclaré qu'un arbitre nommé en vertu de la Loi aurait compétence pour instruire et trancher un grief soulevant une question de discrimination pour un motif interdit une fois que la C.C.D.P. aurait déterminé, en se prévalant de son pouvoir discrétionnaire, en vertu des alinéas 41(1)*a*) ou 44(2)*a*) de la L.C.D.P., que la procédure de règlement des griefs devrait être épuisée. Le fait que la C.C.D.P. se soit réservé le droit d'instruire la plainte à la fin de la procédure de règlement des griefs, advenant le cas où M^me^ Djan aurait été mécontente des résultats, n'y change rien. La jurisprudence a établi que la C.C.D.P. ne peut pas refuser d'instruire une plainte du seul fait qu'un autre tribunal a rendu une décision à son égard. Par conséquent, malgré quelques réticences et des hésitations, l'arbitre a conclu qu'il aurait eu compétence pour entendre et trancher le grief de M^me^ Djan, si cette dernière ne l'avait pas retiré.

F-2.1 Dans *King et Holzer c. l'Agence des douanes et du revenu du Canada*, 2001 CRTFP 117 (166-34-30346, 30638 et 30639), un arbitre a dû se prononcer sur la durée d'une journée dans le cadre d'un horaire de postes variables.

F-2.2 M. King et M^me^ Holzer avaient des quarts variables excédant habituellement 7,5 heures par jour. Au cours d'un même exercice, ils prenaient le nombre maximum de jours de congé payés pour obligations familiales, soit cinq jours. L'Agence des douanes et du revenu du Canada (Agence) leur payait ces congés en se fondant sur la longueur de leurs quarts de travail, mais a ensuite exigé le remboursement des sommes payées au-delà de 37,5 heures de rémunération (cinq fois 7,5 heures). Les deux fonctionnaires s'estimant lésés ont présenté un grief pour contester cette décision.

F-2.3 M. King avait écopé dans le passé d'une suspension de dix jours qui aurait représenté selon l'employeur une suspension de dix quarts plutôt que de 75 heures (10 fois 7,5 heures). Selon l'horaire à postes variables la moyenne était de 37,5 heures par semaine sur une période de 56 jours, mais la longueur des quarts variait de 7 à 13,5 heures. M. King et M^me^ Holzer soutenaient que leur

convention collective définissait un congé comme « l'absence autorisée du travail d'un employé-e pendant ses heures de travail normales ou régulières », en ajoutant que la convention collective prévoyait des congés payés pour obligations familiales en jours et non en heures.

F-2.4 L'Agence a répliqué que la convention collective définissait une journée de travail normale comme 7,5 heures consécutives et que les horaires à postes variables n'avaient aucun effet sur la longueur d'une journée pour les fins de la convention collective. Elle a déclaré en outre que la convention collective permettait la conversion des crédits de congé en heures.

F-2.5 L'arbitre a conclu que, même si les deux parties avaient présenté des arguments défendables, la thèse de M. King et de M^me^ Holzer était la plus appropriée dans les circonstances, d'autant plus que l'interprétation de l'employeur lui-même concernant la suspension de dix jours qu'il avait imposée à M. King l'étayait. Donner raison à l'Agence aurait été injuste pour les fonctionnaires qui travaillent de longs quarts et aurait enfreint la convention collective. L'arbitre a donc ordonné à l'Agence de rembourser à M. King et à M^me^ Holzer toute heure de travail déduite de leur rémunération en tant que trop-payé dans le contexte de leurs congés pour obligations familiales. À la fin de l'exercice, la demande que l'Agence avait présentée à la Cour fédérale du Canada pour faire annuler la décision de l'arbitre était en instance : *Procureur général du Canada c. John King et Karen Holzer*, Section de première instance de la Cour fédérale, dossier T-2094-01.

F-3.1 Sur quels critères l'employeur devrait-il se fonder en décidant s'il doit suspendre indéfiniment un fonctionnaire en attendant le résultat de poursuites au criminel? Une arbitre s'est prononcée sur cette question dans *Larson c. Le Conseil du Trésor (Solliciteur général Canada – Service correctionnel)*, 2002 CRTFP 9 (166-2-30267, 30268 et 30269).

F-3.2 M. Larson, un agent de correction travaillant pour le S.C.C. dans un établissement à sécurité moyenne, avait été arrêté, accusé d'incendie criminel et de manquement aux conditions de sa probation, puis libéré sous cautionnement. Après une courte

enquête, la directrice de l'établissement l'avait suspendu indéfiniment en attendant les résultats de la poursuite au criminel contre lui. Elle était convaincue que sa présence à l'établissement constituerait un risque pour la sécurité de l'établissement; à son avis, M. Larson allait être incapable de s'acquitter des fonctions de son poste quant au contrôle des détenus et aux interactions avec eux. M. Larson a déposé trois griefs pour contester cette décision, deux invoquant ce qu'il considérait comme des violations de la convention collective et le troisième contestant sa suspension indéfinie.

F-3.3 L'arbitre s'est penchée sur les principes à appliquer pour déterminer si une suspension indéfinie en attendant les résultats d'une poursuite au criminel est justifiée. Elle a souligné que l'employeur n'avait pas produit de preuve que la présence de M. Larson à l'établissement présentait un danger raisonnablement grave et immédiat pour les intérêts légitimes du S.C.C., qui n'avait pris aucune mesure raisonnable pour déterminer si le fonctionnaire aurait pu être affecté à d'autres fonctions. En outre, la directrice et la personne chargée de l'enquête sur les faits n'avaient jamais rencontré M. Larson pour obtenir sa version, ni avant, ni après la suspension. C'est l'employeur qui a le fardeau de rencontrer le fonctionnaire afin d'obtenir sa version. En outre, l'arbitre a rejeté la prétention de la directrice, qui alléguait que la suspension de M. Larson était de nature administrative et non disciplinaire.

F-3.4 L'arbitre a conclu que la suspension pour une période indéfinie n'était pas justifiée. Elle a jugé que l'employeur aurait pu mener une enquête en bonne et due forme sur le cas de M. Larson dans un délai d'un mois suivant l'infraction. Elle a donc ordonné sa réintégration, avec remboursement intégral de son traitement et de ses avantages rétroactivement au 1er mai 2000, en rejetant toutefois sa demande qu'on lui verse des intérêts sur la somme due.

F-4.1 Dans *Haydon c. Le Conseil du Trésor (Santé Canada)*, 2002 CRTFP 10 (166-2-30636), un arbitre a dû décider si une suspension de dix jours était justifiée pour une fonctionnaire qui avait publiquement critiqué la politique gouvernementale.

F-4.2 Le vétérinaire en chef du Canada (V.C.C.) avait décidé de suspendre l'importation de certains produits du bœuf du Brésil en

raison des craintes pour la santé causées par la maladie de la vache folle. Le gouvernement du Brésil avait contesté cette décision. Afin de désamorcer l'affaire, il avait été décidé qu'une équipe multidisciplinaire formée de représentants du Canada, des États-Unis et du Mexique se rendrait au Brésil pour évaluer la situation sur place.

F-4.3 D^re^ Haydon, une évaluateure des médicaments à Santé Canada (SC), avait reçu un appel téléphonique chez elle d'un journaliste qui lui demandait son opinion sur l'interdiction récente de l'importation de bœuf brésilien au Canada. Elle avait déclaré qu'il n'y avait aucune différence entre le bœuf brésilien et le bœuf canadien puisque les deux pays avaient importé des bovins d'Europe, où l'on savait que la maladie de la vache folle sévissait. Selon elle, l'interdiction de l'importation des produits du bœuf brésilien était une décision politique du gouvernement du Canada dans le contexte d'un différend commercial qui l'opposait déjà au Brésil. Ses commentaires tels que rapportés dans le journal avaient causé beaucoup d'embarras au gouvernement du Canada et sérieusement incommodé le V.C.C. Par conséquent, SC a imposé une suspension de dix jours à la D^re^ Haydon.

F-4.4 La D^re^ Haydon maintenait que son droit d'exprimer publiquement ses opinions sur cette question était protégé par la Charte, plus particulièrement par sa liberté d'expression fondamentale. L'arbitre a déclaré que, pourvu que la critique n'ait pas d'effet néfaste sur la capacité d'un ou d'une fonctionnaire de s'acquitter efficacement de ses fonctions ou sur la perception de cette capacité, il existe des situations où la liberté d'expression des fonctionnaires prévaut sur leur obligation de loyauté; c'est le cas lorsque le gouvernement se livre à des actes illégaux ou lorsque ses politiques mettent en danger la vie, la santé ou la sécurité du public. Toutefois, l'arbitre a conclu que les actions de la D^re^ Haydon ne correspondaient pas à ces exceptions.

F-4.5 L'arbitre a décidé que, lorsqu'une question fait l'objet d'un débat public légitime, l'obligation de loyauté ne peut être absolue au point d'empêcher un représentant du gouvernement de donner des renseignements publiquement. Néanmoins, le fonctionnaire qui critique la politique gouvernementale doit commencer par soulever la question à l'interne, ce que la D^re^ Haydon n'avait pas fait. En

outre, en sa qualité de scientifique à SC, ses critiques avaient beaucoup de poids auprès du public.

F-4.6 L'arbitre a conclu que la décision de SC d'imposer une sanction disciplinaire à la Dre Haydon était justifiée, mais que, comme cette dernière n'avait pas cherché l'attention des médias, une suspension de dix jours sans traitement était trop lourde dans les circonstances; il y a donc substitué une suspension de cinq jours. À la fin de l'exercice, la demande que la Dre Haydon avait présentée à la Cour fédérale du Canada pour faire annuler la décision de l'arbitre était en instance : *Haydon c. Procureur général du Canada*, Section de première instance de la Cour fédérale, dossier T-309-02.

F-5.1 Un autre arbitre a dû se prononcer sur une affaire analogue dans *Lewicki c. Le Conseil du Trésor (Commission canadienne des grains)*, 2002 CRTFP 37 (166-2-30092). M. Lewicki, un inspecteur des grains à la Commission canadienne des grains (C.C.G.), avait assisté pendant ses heures libres à la Conférence mondiale sur les grains 2000, à l'invitation d'un producteur céréalier membre du conseil d'administration de la Commission canadienne du blé (C.C.B.), les 28 et 29 février 2000. Le premier jour de la Conférence, M. Lewicki avait déclaré à un commissaire adjoint de la C.C.G. que sa réduction de la tolérance de l'ergot aurait des répercussions financières néfastes pour les producteurs céréaliers. Toujours à l'invitation du membre du conseil d'administration de la C.C.B., M. Lewicki avait assisté à une réunion officieuse où il allait être question notamment des répercussions de l'application d'une norme de classement unique. Il avait pris part à la discussion générale sur les pertes financières que les producteurs allaient subir en donnant des renseignements sur la mesure de l'ergot en poids, sur la norme de classement unique et sur la question des variétés non enregistrées de céréales.

F-5.2 Cette réunion du 29 février a eu des répercussions à la C.C.B., dont le conseil d'administration a tenu des réunions en règle sur la norme de classement unique et sur l'évaluation de l'ergot en pourcentage. La C.C.B. a fait part de ses inquiétudes à la C.C.G., qui a imposé une suspension de 20 jours à M. Lewicki pour avoir terni sa réputation.

F-5.3 M. Lewicki a témoigné qu'il ne savait pas qu'il n'aurait pas dû assister à la Conférence; il pensait qu'il pouvait exprimer des opinions techniques et donner des renseignements en sa qualité d'inspecteur des grains; il n'avait pas associé ses interventions aux politiques de la C.C.G. au cours de la discussion à la réunion du 29 février 2000. En fait, il avait informé les personnes présentes à cette rencontre que ses opinions ne représentaient pas celles de la C.C.G.

F-5.4 L'arbitre a jugé qu'on ne pouvait pas imposer de sanctions disciplinaires au fonctionnaire s'estimant lésé pour avoir critiqué les politiques de la C.C.G. devant un de ses commissaires adjoints, le 28 février, puisque personne d'autre n'avait entendu leur conversation. Par contre, il a conclu qu'on ne pouvait justifier les critiques de M. Lewicki à l'endroit des politiques de la C.C.G. lors de la réunion du 29 février, puisque ces politiques ne constituaient pas un danger pour la vie, la santé ou la sécurité des fonctionnaires ou de qui que ce soit et ne l'obligeaient pas non plus à se livrer à des actes illégaux. L'arbitre a conclu que les déclarations publiques de M. Lewicki n'étaient pas fondées sur un intérêt public légitime exigeant un débat public. Même si le fonctionnaire avait déjà écopé d'une réprimande écrite et d'une suspension de trois jours pour des comportements analogues, l'arbitre a jugé qu'une suspension de 20 jours étaient trop sévère dans les circonstances; il l'a ramenée à six jours.

G

MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION, COMMISSAIRES-CONCILIATEURS, ARBITRES DE DIFFÉRENDS ET CONSEILS D'ARBITRAGE

PROCESSUS DE RENVOI D'UN DIFFÉREND À LA CONCILIATION

G-1.1 La Commission administre le processus d'établissement d'un bureau de conciliation, en vertu de l'article 77 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi) et celui de nomination d'un commissaire-conciliateur, en application de l'article 77.1. Quand les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais n'ont pas pu s'entendre sur une condition d'emploi quelconque susceptible de figurer dans une convention collective et que l'agent négociateur en cause a choisi la conciliation comme mode de règlement des différends, l'article 76 de la Loi précise que l'agent négociateur ou l'employeur peut, par avis écrit au président, demander la conciliation du différend. Au reçu de cette demande, et lorsque les parties n'ont pas demandé conjointement la nomination d'un commissaire-conciliateur en application de l'article 77.1, le président est tenu par l'article 77 d'établir un bureau de conciliation.

G-1.2 Lorsque le président établit un bureau de conciliation en application de l'article 77 de la Loi (ou nomme un commissaire-conciliateur en vertu de l'article 77.1), il est tenu de remettre immédiatement au bureau de conciliation (ou au commissaire-conciliateur, selon le cas) un document précisant les questions sur lesquelles doivent porter ses conclusions et recommandations (article 84). Ces questions font toutefois l'objet de certaines

restrictions. En effet, le paragraphe 87(2) de la Loi dispose que le paragraphe 57(2)* s'applique *mutatis mutandis* aux recommandations d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur. En outre, le paragraphe 87(3) prévoit qu'aucun rapport d'un bureau de conciliation ou d'un commissaire-conciliateur ne peut contenir de recommandations concernant les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement de fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque au bureau de conciliation ou au commissaire-conciliateur, le président doit déterminer si cette question fait partie de celles qui sont interdites par la Loi. Si c'est le cas, il ne l'inclut pas dans le mandat du bureau de conciliation ou du commissaire-conciliateur.

G-1.3 Le président a établi huit bureaux de conciliation au cours de l'exercice écoulé, mais il n'y a eu aucune opposition au renvoi d'une proposition quelconque à ces bureaux pour des motifs de compétence.

---

*Le paragraphe 57(2) se lit comme il suit :

> **57.** (2) Une convention collective ne peut avoir pour effet direct ou indirect de :
>
> *a*) modifier, supprimer ou établir une condition d'emploi de manière que cela nécessiterait ou entraînerait l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;
>
> *b*) modifier ou supprimer une condition d'emploi établie ou établir une condition d'emploi pouvant l'être, en conformité avec une loi mentionnée à l'annexe II.

(L'annexe II renvoie à la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* et à la *Loi sur la pension de la fonction publique*.)

PROCESSUS DE RENVOI D'UN DIFFÉREND À L'ARBITRAGE

G-2.1 La Commission administre aussi le processus de nomination d'un arbitre de différend, conformément à l'article 65.1 de la Loi, et celui de constitution d'un conseil d'arbitrage, en application de l'article 65. Quand les parties ont négocié collectivement de bonne foi, mais ont été incapables de s'entendre sur une condition d'emploi quelconque susceptible d'être incluse dans une décision arbitrale et que l'agent négociateur en cause a opté pour le renvoi à l'arbitrage comme mode de règlement des différends, l'article 64 dispose que l'une ou l'autre des parties peut, par avis écrit adressé au secrétaire de la Commission, demander l'arbitrage de cette condition d'emploi. Au reçu de cette demande, et lorsque les parties ne lui ont pas présenté conjointement une demande de nomination d'un arbitre de différend en vertu de l'article 65.1, le président est tenu par l'article 65 de constituer un conseil d'arbitrage.

G-2.2 Dès la nomination d'un arbitre ou la constitution d'un conseil d'arbitrage, le président est tenu, conformément à l'article 66 de la Loi — et sous réserve de l'article 69 — de renvoyer par écrit les questions en litige à l'un ou à l'autre, selon le cas. L'article 69 prévoit des restrictions à cet égard : ainsi, le paragraphe 69(2) dispose que le paragraphe 57(2) s'applique aux décisions arbitrales, avec les adaptations nécessaires selon les circonstances. Le paragraphe 69(3) précise que sont exclues du champ des décisions arbitrales les questions portant sur l'organisation de la fonction publique, l'attribution de fonctions à ses postes et la classification de ceux-ci, les normes, procédures ou méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le licenciement des fonctionnaires, à moins que celui-ci ne résulte d'une mesure disciplinaire. En outre, les conditions d'emploi qui n'ont pas fait l'objet de négociations entre les parties avant la demande d'arbitrage sont exclues. Le paragraphe 69(4) dispose par ailleurs qu'une décision arbitrale ne s'applique qu'aux conditions d'emploi des fonctionnaires faisant partie de l'unité de négociation relativement à laquelle l'arbitrage a été demandé. Enfin, les articles 71 et 72 posent certaines restrictions sur la durée d'une décision arbitrale et sur la mesure dans laquelle une de ses

dispositions peut avoir un effet rétroactif. Si l'une des parties s'oppose au renvoi d'une question quelconque à l'arbitre de différend ou au conseil d'arbitrage, le président doit déterminer si elle fait partie des interdictions prévues par la Loi. Si c'est le cas, il ne l'inclut pas dans leur mandat.

G-2.3 La *Loi d'exécution du budget de 1996* a suspendu pour une période de trois ans, à compter du 20 juin 1996, le recours à l'arbitrage comme mode de règlement des différends sous le régime de la Loi. Puis, la *Loi d'exécution du budget de 1999* a prolongé cette suspension jusqu'au 20 juin 2001 en ce qui concerne le secteur de l'administration publique fédérale spécifié à la partie I de l'annexe I de la Loi, ainsi que tout employeur distinct désigné par le gouverneur en conseil.

G-2.4 Le président a établi deux conseils d'arbitrage au cours de l'exercice écoulé; dans un cas, on a soulevé des objections au renvoi de propositions.

QUESTIONS RELEVANT DE LA COMPÉTENCE DU CONSEIL D'ARBITRAGE

G-3.1 Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Office national de l'énergie* (185-26-385, 25 mai 2001), l'Office national de l'énergie (ONE) a proposé que le conseil d'arbitrage tranche une question d'administration de la paye; l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance) s'y est opposée.

G-3.2 L'Alliance est partie du principe que la proposition de l'ONE portait expressément sur la rétrogradation de fonctionnaires et sur les droits accordés aux personnes qui se trouvent dans cette situation. Elle a maintenu que, puisque l'alinéa 69(3)*b*) de la Loi interdit qu'une décision arbitrale porte sur une question relative à la rétrogradation, la proposition n'aurait pas dû faire partie du mandat du conseil d'arbitrage. Le président s'est toutefois dit convaincu que, fondamentalement, la proposition de l'ONE portait sur un rajustement du traitement d'un fonctionnaire à la suite d'une reclassification plutôt que sur une rétrogradation. Il a donc décidé d'inclure la proposition de l'ONE dans le mandat du conseil d'arbitrage.

QUESTIONS NE RELEVANT PAS DE LA COMPÉTENCE DU CONSEIL D'ARBITRAGE

G-4.1 Dans *Alliance de la Fonction publique du Canada c. Office national de l'énergie* (185-26-385, 25 mai 2001), l'Alliance a proposé que le conseil d'arbitrage tranche la question d'un système d'arbitrage accéléré. L'ONE s'est opposé à cette proposition.

G-4.2 Le président a déclaré que la Loi était essentiellement unique dans le domaine des relations de travail puisqu'elle prévoit un processus légal de règlement des griefs. La proposition de l'Alliance aurait contraint les parties à renoncer à des droits fondamentaux dans le cadre du régime législatif, tels que les droits de produire des éléments de preuve par l'intermédiaire de témoins et de demander un contrôle judiciaire des décisions rendues. Elle aurait aussi imposé certaines obligations à la Commission, qui n'est pas partie aux différends ou aux procédures devant le conseil d'arbitrage. Bref, le président a jugé qu'un système de règlement des griefs qui imposerait des conditions de ce genre aux parties doit être accepté volontairement par elles et par la Commission plutôt que de leur être imposé par l'arbitrage obligatoire. Il a donc refusé d'inclure la proposition de l'Alliance dans le mandat du conseil d'arbitrage.

G-5.1 Dans la même affaire, l'ONE a proposé que le conseil d'arbitrage tranche une question de réaménagement des effectifs, mais l'Alliance s'y est opposée.

G-5.2 L'Alliance a soutenu que la proposition visait expressément les fonctionnaires dont les services ne sont plus nécessaires en raison d'un manque de travail, de l'élimination d'une fonction ou du transfert de tâches ou d'une fonction hors de l'Office national de l'énergie. Le président a souscrit à la position de l'Alliance, qui estimait que la proposition était clairement liée au déploiement et à la mise à pied des fonctionnaires dans des situations de réaménagement des effectifs. Or, l'alinéa 69(3)*b*) de la Loi dispose qu'aucune décision arbitrale ne doit porter sur les normes, procédures ou méthodes régissant le déploiement et la mise en disponibilité, de sorte que le président n'a pas inclus la proposition de l'ONE dans le mandat du conseil d'arbitrage.

H

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

H-1.1 Dans *Singh*, 2000 CRTFP 39 (166-2-29399), l'employeur a licencié la fonctionnaire s'estimant lésée parce qu'elle n'avait pas réussi à obtenir la cote de sécurité « Secret », alors que c'était une exigence de son poste. La politique de sécurité de l'employeur précisait que, lorsqu'une personne perd sa cote de sécurité, la cessation de son emploi ne peut être envisagée que dans des circonstances exceptionnelles, et ce, seulement après avoir épuisé toutes les autres possibilités. Avant de prendre la décision de licencier la fonctionnaire s'estimant lésée, en vertu de l'alinéa 11(2)g) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (L.G.F.P.), l'employeur n'avait toutefois envisagé que d'autres postes dans la même direction de son ministère; puisqu'il fallait avoir une cote de sécurité « Secret » pour occuper ces postes, il a été incapable de trouver un poste qui correspondait à la cote de sécurité de la fonctionnaire s'estimant lésée.

H-1.2 L'arbitre a conclu que, comme la fonctionnaire s'estimant lésée ne satisfaisait pas aux exigences du poste auquel elle avait été nommée, l'employeur avait parfaitement le droit de refuser de la maintenir à son service dans ce poste. Par conséquent, il n'aurait pas été justifié que l'arbitre la réintègre dans ce poste-là. En outre, l'arbitre a conclu qu'il n'avait pas compétence pour la réintégrer dans un autre poste ailleurs au ministère. Il s'est toutefois dit d'avis que la situation demandait à être réévaluée, parce que l'employeur avait agi injustement en n'envisageant pas tous les postes du ministère pour lesquels la fonctionnaire s'estimant lésée aurait pu être qualifiée.

H-1.3 En contrôle judiciaire, le juge Dubé de la Section de première instance de la Cour fédérale a conclu que l'employeur avait indiscutablement le droit de déterminer le niveau de sécurité du poste de la fonctionnaire s'estimant lésée, et que ce poste

exigeait une cote de sécurité « Secret » qu'elle n'avait pas obtenue. Le juge Dubé a aussi reconnu que l'arbitre n'avait pas compétence pour ordonner la nomination de la fonctionnaire s'estimant lésée à un autre poste. Toutefois, selon lui, cela ne voulait pas dire qu'il n'avait pas compétence pour conclure que l'employeur n'aurait pas dû limiter sa recherche d'un autre poste à une direction où un tel poste ne pouvait guère être accessible pour la fonctionnaire à cause du niveau de sécurité « Secret » qui était obligatoire. Le juge Dubé a conclu que le sous-alinéa 92(1)*b*)(ii) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Loi), appliqué conjointement avec l'alinéa 11(2)*g*) de la L.G.F.P., donne à un arbitre la compétence nécessaire pour enquêter afin d'établir si l'employeur a diligemment cherché d'autres postes.

H-1.4 Le juge Dubé a déclaré que le licenciement devrait être le dernier recours de l'employeur. Manifestement, après la révocation d'une attestation de sécurité, l'employeur devrait déployer des efforts sérieux pour réaffecter le fonctionnaire ou pour le nommer à un autre poste de même niveau dans son ministère. Par conséquent, le juge Dubé a annulé la décision de l'arbitre et l'a renvoyée à lui ou à un autre arbitre de la Commission, pour qu'une décision conforme à ses motifs soit rendue : *Singh c. Procureur général du Canada*, dossier de la Cour T-982-00.

H-2.1 Dans *Leonarduzzi* (dossier de la Commission 166-2-27886) l'employeur avait renvoyé le fonctionnaire s'estimant lésé en période de stage, en vertu de l'article 28 de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (L.E.F.P.). Le fonctionnaire s'estimant lésé avait présenté un grief en déclarant que son licenciement était une mesure disciplinaire déguisée. Par conséquent, il estimait que le sous-alinéa 92(1)*b*)(ii) donnait à un arbitre nommé en vertu de la Loi la compétence voulue pour instruire et trancher son grief. L'employeur soutenait au contraire que, une fois qu'il avait informé un fonctionnaire de son renvoi en période de stage, le paragraphe 92(3) privait l'arbitre de toute compétence pour trancher un grief contestant sa décision. Ce paragraphe précise qu'aucun grief concernant un licenciement en vertu de la L.E.F.P. ne peut être renvoyé à l'arbitrage.

H-2.2 L'arbitre a rendu une décision interlocutoire sur le fardeau de la preuve et sur l'ordre du déroulement de l'audience. Il

a conclu que, quand la question est soulevée par le fonctionnaire s'estimant lésé, l'arbitre a le pouvoir nécessaire pour enquêter afin de déterminer si un renvoi en période de stage est une supercherie ou du camouflage, auquel cas il aurait compétence pour trancher le grief au fond. Pour que l'arbitre puisse conclure qu'il a compétence ou pas, l'employeur est tenu de lui fournir la preuve démontrant qu'il y avait une véritable raison d'ordre professionnel pour justifier le licenciement; c'est bien moins que d'exiger de l'employeur qu'il prouve qu'il avait des raisons valables, comme ce terme est généralement interprété dans le contexte des relations de travail. Une fois qu'une véritable raison d'ordre professionnel est établie, le paragraphe 92(3) de la Loi s'applique, ce qui signifie que l'arbitre n'a pas la compétence pour instruire le grief.

II-2.3 La demande de contrôle judiciaire que l'employeur avait présentée à la Cour fédérale afin d'obtenir l'annulation de cette décision interlocutoire a été rejetée par le juge Lemieux de la Section de première instance de la Cour fédérale : *Procureur général du Canada c. Leonarduzzi*, dossier de la Cour T-1321-99. Le juge Lemieux a déclaré que, comme le Parlement voulait interdire l'arbitrage des renvois en période de stage lorsqu'il a promulgué le paragraphe 92(3), il n'interdisait pas à un arbitre de déterminer si un tel renvoi avait été fait conformément à la L.E.F.P. Saisi d'un grief dans lequel on allègue la mauvaise foi, l'arbitre doit obtenir de l'employeur des éléments de preuve afin de déterminer si le renvoi a effectivement eu lieu en vertu de la L.E.F.P. et échappe par conséquent à sa compétence, ou s'il est attribuable à des raisons qui n'ont rien à voir avec la L.E.F.P., ce qui lui donne compétence pour l'entendre en vertu de l'article 92 de la Loi. Le pouvoir de l'arbitre d'instruire le grief dépend entièrement de cette détermination factuelle. Une erreur dans la conclusion des faits justifierait l'intervention de la Cour fédérale.

II-2.4 Le juge Lemieux a souligné que l'arbitre n'avait pas déterminé s'il avait compétence. Il avait simplement précisé la procédure applicable pour déterminer si l'exclusion prévue par le paragraphe 92(3) de la Loi s'appliquait. Un arbitre nommé en vertu de la Loi est le maître de sa propre procédure, tant que les règles de l'équité procédurale et de la justice naturelle sont respectées. L'arbitre avait déclaré que le fonctionnaire en période de stage avait le fardeau de prouver, en vertu de la loi, que son renvoi était

une supercherie, mais l'employeur avait pour sa part le fardeau de la preuve initial de démontrer que le renvoi en période de stage était fondé sur des raisons professionnelles. Une fois qu'un employeur a produit une preuve manifestement valide de l'existence d'une raison quelconque pour le renvoi, l'arbitre n'a pas compétence pour aller plus loin.

H-2.5 Le juge Lemieux a poursuivi en déclarant que, dans cette affaire, le fonctionnaire s'estimant lésé alléguait avoir été renvoyé de mauvaise foi puisque l'employeur n'avait pas donné de raison professionnelle pour justifier son renvoi, si ce n'est de dire qu'il ne satisfaisait pas aux normes requises. L'employeur ne lui avait toutefois pas expliqué pourquoi il ne satisfaisait pas à ces normes. L'employeur ne peut pas se fonder sur le paragraphe 28(2) de la L.E.F.P. pour renvoyer des fonctionnaires sans donner une véritable raison. Le juge Lemieux a conclu que la procédure suivie par l'arbitre pour déterminer s'il avait compétence était acceptable.

I

AFFAIRES FONDÉES SUR LA PARTIE II DU *CODE CANADIEN DU TRAVAIL*

RENVOIS FONDÉS SUR L'ARTICLE 129

I-1 Lorsqu'un fonctionnaire refuse de travailler en invoquant l'existence de ce qu'il considère comme un danger et qu'un agent de sécurité conclut ensuite à l'inexistence d'un tel danger, il peut y avoir un renvoi fondé sur l'article 129 du Code, car le fonctionnaire peut demander que la décision de l'agent de sécurité soit renvoyée à la Commission, qui doit alors procéder immédiatement à l'examen des circonstances de l'affaire et des motifs de la décision de l'agent de sécurité, puis la confirmer ou donner à l'employeur les instructions qu'elle juge indiquées.

I-2 La responsabilité de trancher les questions découlant de l'article 129 du Code a été transférée à Développement des ressources humaines Canada en septembre 2000. Au cours de l'exercice écoulé, toutefois, la Commission s'est prononcée sur deux affaires reportées de l'exercice précédent. Un de ces deux renvois a été retiré avant l'audience; la décision sur l'autre devrait être rendue au cours du prochain exercice.

AFFAIRES FONDÉES SUR L'ARTICLE 133

I-3 En vertu de l'article 133 de la Partie II du Code, la Commission peut être appelée à trancher des affaires dans lesquelles on allègue que l'employeur a pris des mesures contre un fonctionnaire parce que ce dernier s'est prévalu des droits que lui accorde l'article 129 du Code.

I-4 Pendant l'année écoulée, la Commission a traité 13 plaintes de ce genre. Une d'elles a été retirée et une autre a été réglée par

les parties elles-mêmes avant l'audience. Une troisième doit être entendue au cours du prochain exercice.

I-5 Un groupe de dix fonctionnaires de Développement des ressources humaines Canada a allégué que l'employeur n'avait pas pris les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité au moment de franchir un piquet de grève à leur retour du déjeuner. Ils se sont aussi plaints que l'employeur avait pris des mesures disciplinaires contre eux parce qu'ils avaient refusé de franchir la ligne de piquetage pour rentrer à leur lieu de travail. L'employeur a maintenu que la sanction pécuniaire — deux jours de paye — avait été imposée aux fonctionnaires parce qu'ils ne s'étaient pas présentés au travail. Les plaignants étaient tous des fonctionnaires occupant des postes désignés au sens de l'article 78 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Après avoir entendu l'affaire, la Commission a rejeté les plaintes en concluant que l'employeur n'avait pas enfreint le Code, puisque les fonctionnaires ne s'étaient pas prévalus de leur droit de refuser de travailler en cas de danger, conformément à l'article 128 (dossiers de la Commission 160-2-67 à 76).

APPENDICE

TABLEAUX

1 Unités de négociation et agents négociateurs de la fonction publique du Canada

2 Agents négociateurs, nombre de fonctionnaires et nombre d'unités qu'ils représentent

3 Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (Conseil du Trésor)

4 Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (employeurs distincts)

5 Unités de négociation

6 Griefs renvoyés à l'arbitrage du 1er avril 1995 au 31 mars 2002

ACRONYMES UTILISÉS DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACTCM	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des employé(e)s en sciences sociales
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGFFP	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
AGNA	Association du Groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du Service extérieur
APCMC	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
APFC	Association des Pilotes Fédéraux du Canada
CEMTCM	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
CMTCM (Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIPE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SESSH	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STUAC	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
TCA-Canada	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada
TUAC	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce
UCCO-SACC-CSN	UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN
UCPPO-SCALCP-CSN*	UNION OF CANADIAN PAROLE AND PROGRAMS OFFICERS – SYNDICAT CANADIEN DES AGENTS DE LIBÉRATION CONDITIONNELLE ET DE PROGRAMMES – CSN
UTACM	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba

EMPLOYEURS

ACIA	Agence canadienne d'inspection des aliments

* L'UCPPO-SCALCP-CSN n'est pas un agent négociateur, mais a présenté une demande d'accréditation à la Commission

ADRC	Agence des douanes et du revenu du Canada
APC	Agence Parcs Canada
BSIF	Bureau du surintendant des institutions financières
BVG	Bureau du Vérificateur général du Canada
CCN	Commission de la capitale nationale
CNR	Conseil national de recherches du Canada
CRM	Conseil de recherches médicales
CRSH	Conseil de recherches en sciences humaines
CST	Centre de la sécurité des télécommunications (ministère de la Défense nationale)
CT	Conseil du Trésor
IRSC	Instituts de recherche en santé du Canada
OES	Opérations des enquêtes statistiques
ONE	Office national de l'énergie
ONF	Office national du film
PFNP	Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

1

Unités de négociation et agents négociateurs de la fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)	
Droit Recherche Sciences appliquées et génie Services de santé Systèmes d'ordinateurs Vérification, commerce et achat	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Enseignement et bibliothéconomie Services de l'exploitation Services des programmes et de l'administration Services techniques	Alliance de la Fonction publique du Canada
Navigation aérienne	Association des Pilotes Fédéraux du Canada
Radiotélégraphie	Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 TCA
Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Service extérieur	Association professionnelle des agents du Service extérieur
Gestion financière	Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)

Unité de négociation	Agent négociateur
Officiers et officières de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseures de la production de la réparation des navires (Est)	Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Est)	Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral
Réparation des navires (Ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Économique et services de sciences sociales	Association des employé(e)s en sciences sociales
Enseignement universitaire	Association des professeurs des collèges militaires du Canada
(EMPLOYEUR : COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	Alliance de la Fonction publique du Canada
Unité de négociation des professionnels	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie administrative et du Service extérieur Catégorie scientifique et professionnelle	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Catégorie de l'exploitation Catégorie du soutien administratif	Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothéconomie Services d'information Traduction	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Catégorie technique Catégorie de l'exploitation - surveillants - non-surveillants Gestion des systèmes d'ordinateurs Services administratifs Catégorie du soutien administratif	Association des employés du Conseil de recherches
(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Tranches 1 à 6 inclusivement de la catégorie Vérification législative, groupe Soutien à la vérification qui exécutent des tâches de commis aux écritures ou qui exercent des fonctions de soutien à la vérification législative d'ordre administratif, technique et professionnel, à l'exception des fonctionnaires qui occupent des postes de technologie de l'information	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie Vérification législative, groupe Professionnels de la vérification, qui font de la vérification législative	

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur - Administration des programmes et Tous les employés désignés comme agents des programmes de subventions - Gestion des systèmes d'ordinateurs - Services administratifs - Services financiers - Services d'information Catégorie du soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Secrétariat, sténographie et dactylographie - Traitement mécanique des données	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Bagotville Catégorie du soutien administratif - BFC Gagetown Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Goose Bay Catégorie de l'exploitation - BFC Kingston Catégorie Exploitation - BFC Montréal Catégories du soutien administratif - BFC Ottawa Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - QGDN Ottawa Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Petawawa Catégorie du soutien administratif - BFC Trenton Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Valcartier	Alliance de la Fonction publique du Canada
Catégorie de l'exploitation - BFC Shilo	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (Local 832)

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation - BFC Gagetown Catégorie de l'exploitation - BFC Greenwood Catégorie Exploitation - BFC Halifax	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale n° 864)
Catégorie de l'exploitation - BFC Borden Catégorie de l'exploitation - BFC North Bay Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale N° 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Edmonton	Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation - BFC Comox Catégorie de l'exploitation - BFC Esquimalt	Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)
Tous les employés de l'Économat travaillant à la BFC 17e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (Local 832)
Tous les employés qui travaillent à la cafeteria - QGDN Ottawa	Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (Section locale 261)
(EMPLOYEUR : INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA)	
Catégorie du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Catégorie du soutien administratif - Commis aux écritures et aux règlements - Communications - Mécanographie - Secrétariat, sténographie et dactylographie	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et règlements	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada	Alliance de la Fonction publique du Canada
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada	
(EMPLOYEUR : AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS)	
Achat et approvisionnement, agriculture, chimie, commerce, économie, sociologie et statistique, génie et arpentage, recherche scientifique, sciences biologiques	Institut professionnel de la fonction publique du Canada
Informatique	
Médecine vétérinaire	

Unité de négociation	Agent négociateur
Tous les fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE PARCS CANADA)	
Tous les fonctionnaires de l'employeur	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA)	
Unité de l'exécution des programmes et des services administratifs	Alliance de la Fonction publique du Canada
Unité de la vérification et du personnel financier et scientifique	Institut professionnel de la fonction publique du Canada

2

Agents négociateurs, nombre de fonctionnaires et nombre d'unités qu'ils représentent

Agents négociateurs accrédités	Nombre estimatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
Alliance de la Fonction publique du Canada	142 456	32
Institut professionnel de la fonction publique du Canada	38 805	18
Association des employé(e)s en sciences sociales	7 449	1
UNION OF CANADIAN CORRECTIONAL OFFICERS – SYNDICAT DES AGENTS CORRECTIONNELS DU CANADA – CSN	5 432	1
Association des gestionnaires financiers de la Fonction publique	2 535	1
Association des employés du Conseil de recherches	2 128	7
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (local 2228)	1 106	1
Association professionnelle des agents du Service extérieur	1 026	1
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	984	1
Guilde de la marine marchande du Canada	920	1
Conseil de l'est des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral	621	1
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	585	1
Association des Pilotes Fédéraux du Canada	450	1
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale N° 175)	404	4
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale n° 864)	347	3

Agents négociateurs accrédités	Nombre estimatif de fonctionnaires dans les unités de négociation	Nombre d'unités de négociation
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada, section locale 2182 — TCA	334	1
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1518)	169	2
Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 401)	135	1
Association des professeurs des collèges militaires du Canada	133	1
Syndicat général du cinéma et de la télévision	127	1
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	120	2
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce (Locale 832)	106	1
Union des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (Locale 832)	102	1
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	72	1
Association des chefs d'équipe des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (est)	65	1
Syndicat des employés du secteur des services et de l'hospitalité (Section locale 261)	29	1
Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (Section locale 1400)	27	1
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	9	1
TOTAL	206 676	89

3

Nombre de fonctionnaires occupant des postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (Employeur: Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
IPFPC	6	25 834	3 279	29 113	11,26
AFPC	4	86 941	4 523	91 464	4,95
APASE	1	1 026	45	1 071	4,20
ACCTA	1	9	2	11	18,18
FIOE (local 2228)	1	1 106	27	1 133	2,38
GMMC	1	920	53	973	5,45
CUAG	1	72	0	72	0,00
ACECM	1	65	0	65	0,00
CEMTCM	1	621	0	621	0,00
CMTCM (Esq.)	1	585	0	585	0,00
AESS	1	7 449	427	7 876	5,42
SCEPT	1	984	31	1 015	3,05
ICA-Canada, section locale 2182	1	334	13	347	3,75
APFC	1	450	61	511	11,93
AGFFP	1	2 535	235	2 770	8,48
APCMC	1	133	2	135	1,48
UCCO-SACC-CSN	1	5 432	403	5 835	6,91
TOTAL	25	134 496	9 101	143 597	6,34

4

Nombre de postes de direction ou de confiance exclus, par agent négociateur (employeurs distincts)

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM					
IPFPC	2	125	17	142	11,97
SOCT	1	127	8	135	5,93
SCFP (section locale 2656)	2	120	19	139	13,67
TOTAL	5	372	44	416	10,58
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES					
IPFPC	4	1 384	14	1 398	1,00
AFPC	7	2 128	47	2 175	2,16
TOTAL	11	3 512	61	3 573	1,71
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL					
AFPC	2	334	8	342	2,34
TOTAL	2	334	8	342	2,34
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES					
AFPC	2	137	5	142	3,52
TOTAL	2	137	5	142	3,52
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES					
AFPC - BEC Bagotville	2	84	0	84	0,00
SEAC (section locale N° 175) - BEC Borden	1	210	1	211	0,47
SEAC (section locale 1518) - BEC Comox	1	74	0	74	0,00
SEAC (section locale 401) - BEC Edmonton	1	138	0	138	0,00
SEAC (section locale 1518) - BEC Esquimalt	1	98	1	99	1,04
AFPC - BEC Gagetown	1	15	1	16	6,25
SEAC (section locale n° 8643) - BEC Gagetown	1	42	1	43	2,33

[1] Le BVG n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 2000-2001.

[2] Le PSNP n'a pas fourni les données requises; les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 1999-2000.

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
AFPC - BFC Goose Bay	2	57	0	57	0,00
STUAC (section locale n° 864) - BFC Greenwood	1	95	1	96	1,04
STUAC (section locale 864) - BFC Halifax	1	210	3	213	1,41
AFPC - BFC Kingston	1	188	0	188	0,00
AFPC - BFC Montreal	1	86	0	86	0,00
STUAC (section locale 1400) - BFC Moose Jaw	1	27	1	28	3,57
STUAC (section locale N° 175) -BFC North Bay	1	38	0	38	0,00
AFPC -BFC Ottawa	1	7	0	7	0,00
STUAC (section locale N° 175) -BFC Ottawa	1	85	0	85	0,00
SESSH (Section locale 261) - QGDN Ottawa	1	29	0	29	0,00
AFPC - QGDN Ottawa	2	71	1	72	1,38
AFPC - BFC Petawawa	2	164	1	165	0,61
UTACM (Local 832) - BFC Shilo	1	102	0	102	0,00
AFPC - BFC Trenton	1	17	0	17	0,00
STUAC (section locale N° 175) - BFC Trenton	1	71	0	71	0,00
AFPC - BFC Valcartier	2	185	2	187	1,07
UTAC (Local 832) - BFC 17e Escadre. Secteur ouest Winnipeg	1	106	1	107	0,93
TOTAL	29	2 134	16	2150	0,74
INSTITUTS DE RECHERCHE EN SANTÉ DU CANADA					
AFPC	1	29	0	29	0,00
TOTAL	1	29	0	29	0,00
BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES					
IPFPC	1	278	26	304	8,55
AFPC	1	32	4	36	11,11
TOTAL	2	310	30	340	8,82
OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES					
AFPC	2	2 667	0	2 667	0,00
TOTAL	2	2 667	0	2 667	0,00

Agent négociateur	Nombre d'unités de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Nombre de postes exclus	Total	Pourcentage de postes exclus
OFFICE NATIONAL DE L'ÉNERGIE					
AFPC	1	101	35	136	25,73
IPFPC	1	143	11	154	7,14
TOTAL	2	244	46	290	15,86
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE					
AFPC	1	376	86	462	18,61
TOTAL	1	376	86	462	18,61
AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS					
IPFPC	3	1 353	70	1 423	4,92
AFPC	1	3 685	91	3 776	2,41
TOTAL	4	5 038	161	5 199	3,10
AGENCE DES DOUANES ET DU REVENU DU CANADA					
AFPC	1	41 002	1 152	42 154	2,73
IPFPC	1	9 688	271	9 959	2,72
TOTAL	2	50 690	1 423	52 113	2,73
AGENCE PARCS CANADA					
PSAC	1	5 065	153	5 218	2,93
TOTAL	1	5 065	153	5 218	2,93
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS					
AFPC	1	1 050	60	1 110	5,41
TOTAL	1	1 050	60	1 110	5,41
SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ					
AFPC	1	213	0	213	0,00
TOTAL	1	213	0	213	0,00
TOTAL	**66**	**71 332**	**2 091**	**73 423**	**2,84**

5

Unités de négociation

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Conseil du Trésor			
Chefs d'équipe et superviseurs et superviseures de la production et de la réparation des navires (Est)	65		ACEUM
Contrôle de la circulation aérienne	9		ACCTA
Droit	89		IPFPC
Économique et services de sciences sociales	7 439		AFSS
Électronique	1 106		FIOE (local 22281)
Enseignement et bibliothéconomie	1 018		AFPC
Enseignement universitaire	133		APUMC
Gestion financière	2 535		AGFFP
Navigation aérienne	450		APFC
Officiers et officières de navires	920		GMMC
Radiotélégraphie	334		TCA-Canada, section locale 2182
Recherche	2 629		IPFPC
Réparation des navires (Est)	621		CEMTCM
Réparation des navires (Ouest)	585		CMTCM (Esq (C.-B.))
Sciences appliquées et génie	7 023		IPFPC
Services correctionnels	5 432		UCCO-SACC-CSN
Services de l'exploitation	10 717		AFPC
Service extérieur	1 026		APASE
Services d'imprimerie (non-surveillantes et non-surveillants)	72		CUAO
Services des programmes et de l'administration	65 443		AFPC
Services de santé	1 589		IPFPC
Services techniques	9 763		AFPC
Systèmes informatiques	9 613		IPFPC
Traduction	984		SCEPT
Vérification, commerce et achat	4 891		IPFPC
		134 496	

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Commission de la capitale nationale			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	376		AFPC
		376	
Employeur : Office national de l'énergie			
Unité de négociation des professionnels	143		IPFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur autres que ceux de l'unité de négociation des professionnels	101		AFPC
		244	
Employeur : Office national du film			
Catégorie administrative et du Service extérieur	117		IPFPC
Catégorie de l'exploitation	10		SCFP (section locale 2656)
Catégorie du soutien administratif	110		SCFP (section locale 2656)
Catégorie scientifique et professionnelle	8		IPFPC
Catégorie technique	127		SGCT
		372	
Employeur : Conseil national de recherches			
Achat et approvisionnement	23		AFCR
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 215		IPFPC
Bibliothéconomie	69		IPFPC
Catégorie de l'exploitation			
- surveillants	4		AFCR
- non-surveillants	92		AFCR
Catégorie du soutien administratif	507		AFCR
Catégorie technique	1 107		AFCR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	246		AFCR
Services administratifs	149		AFCR
Services d'information	94		IPFPC
Traduction	6		IPFPC
		3 512	
Employeur : Centre de sécurité des télécommunications			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	1 050		AFPC
		1 050	

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Bureau du vérificateur général du Canada[1]			
Groupe Professionnels de la vérification	193		AFPC
Groupe Soutien à la vérification	141		AFPC
		334	
Employeur : Conseil de recherches en sciences humaines			
Catégorie de l'administration et du service extérieur	93		AFPC
Catégorie du soutien administratif	44		AFPC
		137	
Employeur : Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes[2]			
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Bagotville	43		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Borden	210		STUAC (section locale N° 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Comox	74		STUAC (section locale 1518)
Catégorie de l'exploitation - BFC Edmonton	135		TUAC (section locale 401)
Catégorie de l'exploitation - BFC Esquimalt	95		STUAC (section locale 1518)
Catégorie du soutien administratif - BFC Gagetown	15		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Gagetown	42		STUAC (section locale n° 864)
Catégories du soutien administratif et de l'exploitation - BFC Goose Bay	57		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Greenwood	95		STUAC (section locale n° 864)
Catégorie Exploitation - BFC Halifax	201		STUAC (section locale

[1] Le BVG n'a pas fourni les données requises, les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 2000-2001

[2] Le PFNP n'a pas fourni les données requises, les statistiques présentées reflètent donc l'exercice 1999-2000

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
			n° 864)
Catégorie de l'exploitation - BFC Kingston	188		AFPC
Catégorie Exploitation - BFC Montréal	86		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Moose Jaw	27		STUAC (section locale 1400)
Catégorie de l'exploitation - BFC North Bay	38		STUAC (section locale N° 175)
Catégorie du soutien administratif et de l'exploitation - QGDN Ottawa	71		AFPC
Catégorie du soutien administratif - BFC Ottawa	7		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Ottawa	85		STUAC (section locale N° 175)
Catégorie de l'exploitation - BFC Shilo	102		UTACM (Local 832)
Catégorie du soutien administratif - BFC Trenton	17		AFPC
Catégorie de l'exploitation - BFC Trenton	71		STUAC (section locale N° 175)
Tous les employés de l'Économat travaillant à la BFC 17e Escadre, secteur ouest de Winnipeg	106		UTAC (Local 832)
Tous les employés qui travaillent à la cafeteria - QGDN Ottawa	29		SESSH (Section locale 261)
		2 134	
Employeur : Instituts de recherche en santé du Canada			
Catégorie du soutien administratif	29		AFPC
		29	
Employeur : Service canadien du renseignement de sécurité			
Tous les fonctionnaires de l'employeur dans la catégorie du soutien administratif	213		AFPC
		213	

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Employeur : Bureau du surintendant des institutions financières			
Tous les fonctionnaires de l'employeur ne faisant pas partie d'une autre unité de négociation	278		IPFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur exerçant principalement des fonctions de secrétariat, de commis et autres fonctions de soutien administratif supposant l'application systématique de règles et règlements	32		AFPC
		310	
Employeur : Opérations des enquêtes statistiques			
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada	1 255		AFPC
Tous les fonctionnaires de l'employeur menant des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada	1 412		AFPC
		2 667	
Employeur : Agence canadienne d'inspection des aliments			
Achat et approvisionnement, agriculture, chimie, commerce, économie, sociologie et statistique, génie et arpentage, recherche scientifique, sciences biologiques	764		IPFPC
Informatique	117		IPFPC
Médecine vétérinaire	542		IPFPC
Tous les autres fonctionnaires autres que ceux mentionnés ci-dessus	3 776		AFPC
		5 199	
Employeur : Agence Parcs Canada			
Tous les fonctionnaires de l'employeur	5 065		AFPC
		5 065	
Employeur : Agence des douanes et du revenu du Canada			
Unité de l'exécution des programmes et des services administratifs	41 002		AFPC

Unité de négociation	Nombre estimatif de fonctionnaires	Totaux	Agent négociateur
Unité de la vérification et du personnel financier et scientifique	9 688		IPFPC
		50 690	
Totaux		206 828	

6

Griefs renvoyés à l'arbitrage, du 1er avril 1995 au 31 mars 2002

	Questions d'interprétation al. 92(1)*a*)	Questions disciplinaires et licenciements al. 92(1)*b*) et *c*)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 99	Total
2001-2002	579	166	14	759
2000-2001	664	188	11	863
1999-2000	489	198	11	698
1998-1999	336	155	8	499
1997-1998	452	256	17	725
1996-1997	423	204	4	631
1995-1996	429	283	12	724
Totaux cumulatifs du 1er avril 1967 au 31 mars 2002				
	20 304	10 924	649	31 877